

Barometri i Shkathtësive në Kosovë 1.0

NJERËZIT
janë burimi ynë
më i vlefshëm

BAROMETRI I SHKATHTËSIVE NË KOSOVË 1.0

ALLED2 - Programi " Harmonizimi i Arsimit dhe Aftësisimit me Nevojat e Tregut të Punës", i financuar nga Bashkimi Evropian (BE) dhe Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim (ADC), i implementuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA).

Për ALLED2 Implementuar nga: Institute for Entrepreneurship and Small Business

Autorë: Dr. Besnik Krasniqi, Dr. Iraj Hashi dhe Agon Dula

Recensuar nga:

ALLED2: Dr. Anton Gojani, Skender Boshtrakaj dhe Efka Heder.

Oda Ekonomike e Kosovës: Dr. Besim Mustafa dhe Muela Ibrahim

Si duhet të citohet: ALLED2 (2022), *Barometri i Shkathtësive në Kosovë 1.0* Implementuar nga: Institute for Entrepreneurship and Small Business. ISBN 978-9951-8990-7-9

Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

ISBN 978-9951-8990-7-9

Ky dokument është përgatitur në kuadër të projektit "Harmonizimi i Arsimit dhe Aftësisimit me Nevojat e Tregut të Punës "ALLED Faza 2, i financuar nga Bashkimi Evropian (BE) dhe Bashkëpunimi Austriak për Zhvillim (ADC), i implementuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA). Përmbajtja është përgjegjësi ekskluzive e Autorit dhe nuk reflekton domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian (BE) dhe të Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim (ADC) / Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA).

Shkurt 2022
Prishtinë

Lista e shkurtesave

ADA	Agjencia Austriake për Zhvillim
ALLED	Harmonizimi i Arsimit dhe Aftësimit me Nevojat e Tregut të Punës
AAAPARr	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve (Qendra për Kompetenca)
BQK	Banka Qendrore e Kosovës
CEDEFOP	Qendra Evropiane për Zhvillimin e Aftësimit Profesional
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimit
FDI	Investim direkt i huaj
GDP	Produkti i Brendshëm Bruto
QK	Qeveria e Kosovës
AL	Arsimi i Lartë
TIK	Teknologjia e Informacionit, Komunikimit
KSNA	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit
KSNP	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Profesioneve
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
OEK	Oda Ekonomike e Kosovës
AKE	Agjencia Kosovare e Punësimit
AKIPN	Agjencia Kosovare e Investimeve dhe Përkrahjes së Ndërmarrësive
AFP	Anketa për fuqin punëtore
NMVM	Ndërmarrësitë mikro, të vogla dhe të mesme
NACE Rev. 2	(Kodi NACE është baza e përbashkët për klasifikimet statistikore të aktiviteteve ekonomike brenda BE-së)
SKZH	Strategjia Kombëtare e Zhvillimit
JAPT	Jo në arsim, punësim ose trajnim
NVM	Ndërmarrësitë e vogla dhe të mesme
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
AAP	Arsimi dhe Formimi Profesional
QAP	Qendrat e Trajnimit Profesional
BB	Ballkani Perëndimor

Përmbajtja

Lista e shkurtesave	6
Lista e figurave	8
Lista e tabelave	9
Hyrje	11
1. Barometri i Shkathtësive	13
1.1. Rëndësia e mospërputhjes së shkathtësive	16
1.2. Aftësia ka nevojë për qasje parashikuese	18
2. Aftësitë, kualifikimet dhe profesionet	19
2.1. Palët e Interesit të Barometrit të Shkathtësive	20
2.2. Metodatat e parashikimit të nevojave të aftësive ose mospërputhjeve të aftësive	21
3. Metodologjia e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë	24
3.1. Anketa e Ndërmarrjeve dhe Përzgjedhja e Mostrës	25
3.1.1. Mostra	25
3.1.2. Hartimi i pyetësorit	28
4. Gjetjet	29
4.1. Rishikimi i të dhënave në tavolinë dhe analiza dytësore e të dhënave	29
4.1.1. Treguesit ekonomikë dhe të tregut të punës	29
4.1.2. Tregu i punës	30
4.2. Të dhënat nga intervistat cilësore	34
4.3. Të gjeturat nga Anketa e Ndërmarrjeve	37
4.3.1. Kërkesa për profesione dhe vende pune në të ardhmen	37
4.3.2. Shkathtësitë e përgjithshme	46
4.3.3. Profesionet më të kërkuara në vitin 2025	48
4.3.4. Trajnimi	48
4.3.5. Ndikimi i COVID-19 dhe ndryshimi i kërkesës për shkathtësi	50
5. Konkluzionet dhe Rekomandimet e Politikave	54
Referencat	58

Lista e figurave

Figura 1. Qasja parashikuese për shkthtësitë e nevojshme	18
Figura 2. Shpërndarja e numrit aktual të punonjësve, sipas profesioneve (%)	38
Figura 3. Vendet e lira pune aktuale si përqindje e numrit të përgjithshëm të punonjësve	39
Figura 4. Vështirësia e plotësimit të vendeve të lira të punës sipas profesionit	40
Figura 5. Rritja e pritshme e punësimit sipas profesioneve (2020-2025)	41
Figura 6. Rritja e puësimit në nën-grupet e grupit të profesioneve 3 "Teknikër dhe Profesionistët e Asociuar", 2020-2025.....	42
Figura 7. Koha mesatare nga hyrja në punë deri në performancën e kënaqshme	44
Figura 8. Kënaqësia e punëdhënësve me aftësitë dhe prirjet e punonjësve, sipas nivelit arsimor	45
Figura 9. Vështirësi në gjetjen e punonjësve me aftësi profesionale (horizontale).	47
Figura 10: Financimi i kostos së trajnimit	49
Figura 11: Pikëpamjet e pronarëve/drejtuesve për ofruesit e trajnimit	50
Figura 12. Ndikimi i COVID-19 në firmat në Kosovë.....	53

Lista e tabelave

Tabela 1 Klasifikimi i Kualifikimeve sipas Kornizës Evropiane të Kualifikimeve	19
Tabela 2 Lista e grupeve të profesioneve (1 shifër)	20
Tabela 3 Karakteristikat e mostrës, sipas sektorit	26
Tabela 4. Shpërndarja e madhësisë së mostrës dhe popullatës	27
Tabela 5. Pozicioni i të anketuarve në kompanitë e mostrës	27
Tabela 6. Niveli më i lartë arsimor i të anketuarve	28
Tabela 7. Treguesit e tregut të punës, sipas moshës dhe gjinisë ...	31
Tabela 8. Përqindja e punësimit në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, 2016-2019 (%)	32
Tabela 9. Përqindja e punësimit në profesione të ndryshme %.....	33
Tabela 10. Faktorët shkaktarë dhe problemet që lidhen me mospërputhjen e aftësive bazuar në një kampion të përzgjedhur të punëdhënësve, shoqatave të biznesit dhe përfaqësuesve të shkollave.....	35
Tabela 11. Profesionet kryesore në kërkesë, parashikimet për vitin 2025	48
Tabela 12. Rritja e shitjeve në 2020 dhe rritja e pritshme e shitjeve në 2025 (% e kompanive)	52
Tabela 14. Aftësitë dhe njohuritë që do të bëheshin thelbësore në periudhën pas Covid-19 (% e kompanive).....	54

Raporti i Barometrit të Shkathtësive në Kosovë hulumton shtrirjen e nevojave aktuale dhe të ardhshme për shkathtësi në Kosovë. Ai shqyrton shkaqet dhe ndikimin që ka tek bizneset në një sërë industrish, duke ofruar bazën për politikëbërjen e bazuar në fakte në arsim dhe trajnim dhe duke ndihmuar të rinjtë dhe prindërit e tyre në marrjen e zgjedhjeve të informuara të karrierës. Gjetjet janë gjithashtu thelbësore për pronarët/menaxherët e bizneseve në zgjidhjen e mungesës së aftësive në biznesin e tyre.

Hyrje

Ndërtimi i një ekonomie tregu më konkurruese, përveç mjediseve të qëndrueshme institucionale dhe reformave konsistente për të siguruar një mjedis institucional më të favorshëm, varet nga shkalla në të cilën tregu i punës ofron gamën e nevojshme të aftësive dhe kualifikimeve. Nevoja për një fuqi punëtore të kualifikuar ka tërhequr gjithnjë e më shumë vëmendjen e politikë-bërësve dhe sektorit privat për shkak të ndikimit që ato kanë në ekonominë kombëtare dhe në sektorin privat në veçanti. Këto aftësi janë thelbësore për disa arsye dhe palë të interesuara, pasi zotërimi i këtyre aftësive ka një ndikim pozitiv tek punonjësit, firmat dhe ekonomia, dhe këto reflektojnë pozitivisht në pagat, produktivitetin dhe inovacionin në nivel firme dhe ekonomie. Në rastin e Kosovës, sfida me të cilën përballet ekonomia kombëtare është mospërputhja e aftësive apo mungesa e një sërë aftësish të kërkuara nga sektori privat.

Qeveria ka propozuar disa strategji për të adresuar boshllëkun e aftësive në Kosovë¹, dhe disa raporte studimore e kanë trajtuar këtë çështje.² Këto strategji trajtojnë problemet e mospërputhjes së aftësive në nivel institucional, duke pranuar që tregu i punës është i fragmentuar. Këto strategji nxjerrin në pah rëndësinë e reformave institucionale në institucionet arsimore dhe bashkëpunimin më të ngushtë ndërmjet institucioneve dhe sektorit privat. Raportet e studimit të përmendura më sipër lidhen me sfidën e mospërputhjes së aftësive me sistemin arsimor, ku kërkesat e ekonomisë së tregut nuk përputhen me grupin e aftësive të fuqisë punëtore aktuale. Rrjedhimisht, zhvillimi dhe rritja e sektorit privat dhe konkurrueshmëria e ekonomisë ndikohen negativisht.

Studimi aktual lidhur me Barometrin e parë të Shkathtësive në Kosovë, përgaditur nga Oda Ekonomike e Kosovës (OEK) dhe ekspertë të Institutit për Ndërmarrësi dhe Biznes të Vogël (IESB), me mbështetjen e ALLED2, tregon këndvështrimin e aftësive dhe profesion-eve të Kosovës mbi pesë vite. Barometri i Shkathtësive është një mjet jetik për hartimin

¹ Qeveria e Kosovës: PROGRAMI I REFORMAVE EKONOMIKE (ERP) 2019-2021. E disponueshme: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/kosovo_erp_2019-2021.pdf; Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit, Strategjia për Rininë 2019-2023 (2019), E disponueshme në: https://www.mkrs-ks.org/repository/docs/Strategy_for_Youth_2019-2023.pdf 2. Programi i Reformës Ekonomike 2019-2021, (<https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/4FC-9C8D0-8ADF-4DD1-97B8-BB2DD36150C3.pdf>)

² Banka Botërore. 2019. Raporti i Shtetit në Kosovë: Gjetjet nga Anketa e Aftësive drejt Punësimit dhe Produktivitetit. Banka Botërore, Uashington, DC. [http://documents.worldbank.org/curated/en/209751557432399449/Kosovo-Country-Report-Findings-from-the-Skills-towards-Employment-and-Productivity-Survey;Instrument-for-Pre-Accession-Assistance-\(IPA-II\)](http://documents.worldbank.org/curated/en/209751557432399449/Kosovo-Country-Report-Findings-from-the-Skills-towards-Employment-and-Productivity-Survey;Instrument-for-Pre-Accession-Assistance-(IPA-II)) <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180817-revised-indicative-strategy-paper-2014-2020-for-kosovo.pdf>; OECD et al. (2019), Indeksi i Politikave të SME-ve: Ballkani Perëndimor dhe Turqia 2019: Vlerësimi i Zbatimit të Aktit të Biznesit të Vogël për Evropën, Indeksi i Politikës së SME-ve, Botimi i OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9fa9a-en>.

e politikave që do të identifikojë nevojat për aftësi dhe profesionet e kërkuara nga sektori privat në ekonominë e tregut të Kosovës. Në veçanti, Barometri i Shkathtësive përfshin parashikimin e kërkesës dhe ofertës së profesioneve të ndryshme në sektorë dhe aktivitete të ndryshme ekonomike në Kosovë.³

Për të adresuar këtë çështje, strategjia hulumtuese e këtij raporti studimor bazohet në metoda cilësore dhe sasiore, duke përdorur burime parësore dhe dytësore të informacionit. Të dhënat primare përbëhen nga (i) një anketë e ndërmarrësisë e ndërmarrë në mënyrë eksplicite për këtë kërkim dhe (ii) intervista gjysmë të strukturuar me palë të ndryshme të interesit. Të dhënat dytësore bazohen në statistika zyrtare dhe raporte të ndryshme nga organizatat qeveritare dhe joqeveritare.

Struktura e këtij raporti studimor është si më poshtë: seksioni i parë përbëhet nga një rishikim i shkurtër i barometrit të shkathtësive dhe rëndësisë së mospërputhjeve të shkathtësive. Seksioni i dytë fokusohet në aftësitë, kualifikimet dhe profesionet. Seksioni i tretë shpjegon strategjinë kërkimore të këtij studimi. Seksioni i katërt përmban gjetjet e burimeve të provave parësore dhe dytësore, dhe seksioni i fundit përmban konkluzionet dhe rekomandimet.

³ Në këtë studim të veçantë, theksi do të jetë në anën e kërkesës së fushës së profesionit pasi informacioni në anën e ofertës (ata që largohen nga institucionet arsimore dhe trajnimi) nuk janë të disponueshme.

Barometri i shkathtësive është një mjet apo një vegël i cili paraqet një fushë të gjerë të shkathtësive dhe profesioneve në një vend gjatë një periudhe pesë deri në dhjetë vjet.⁴ Është një sistem i identifikimit dhe parashikimit të kërkesës dhe ofertës së shkathtësive, profesioneve dhe lëndëve të ndryshme në sektorë të ndryshëm të veprimtarisë ekonomike - dhe rrjedhimisht çdo mungesë dhe tepriçë. Barometri i shkathtësive thekson sektorët që mund të rriten më shpejt ose më ngadalë se mesatarja dhe numrin e punonjësve me shkathtësi dhe kualifikime të ndryshme të nevojshme në sektorët në rritje dhe jo të nevojshëm në sektorët në rënie. Gjithashtu duhet të sigurojë informacion për numrin e të larguarve nga institucionet e trajnimit dhe arsimit në nivele dhe lëndë të ndryshme. Shkurtimisht, dhe më e rëndësishmja, barometri i shkathtësive përmban një sërë informacionesh me interes për një sërë palësh të interesit të tregut të punës (politik-bërësit, ndërmarrësitë në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, agjencitë e punësimit, institucionet arsimore dhe trajnimi, studentët që braktisin arsimin dhe trajnimin dhe familjet e tyre) duke u mundësuar atyre të zhvillojnë politika të përshtatshme dhe të marrin vendime të informuara.

Kudo në ekonomi, veçanërisht në periudhën afatshkurtër, ka gjithmonë disa mospërputhje midis shkathtësive të disponueshme dhe kërkesës së sektorit privat dhe atij publik. Kjo është e vërtetë për ekonominë në zhvillim dhe ato shumë të zhvilluara.⁵ Rëndësia e analizës së nevojave për aftësi dhe barometrit të shkathtësive është thelbësore, veçanërisht për axhendën e Specializimit të Zgjuar në një ekonomi të bazuar në njohuri. Sfida kryesore është se sa shpejt sistemi arsimor mund t'i përgjigjet shfaqjes së aftësive dhe lëndëve të reja duke përpunuar informacionin e përfshirë në barometrin e shkathtësive dhe duke marrë masat e duhura të politikave për të reduktuar hendekun.

Mungesa dhe mospërputhja e shkathtësive (çekuilibri i kërkesës dhe ofertës për aftësi të veçanta) mund të ketë një efekt të rëndë tek individët dhe ekonomia. Punëtorët në punë jo të përputhshme (p.sh., punëtorët e mbikualifikuar) fitojnë më pak se sa duhet dhe kanë kënaqësi më të ulët në punë; mund të ketë inflacion pagash në vendet e punës me mungesë aftësish; vendet e lira të paplotësuara rrisin koston e punësimit dhe ulin fitimet e firmave; firmat nuk mund të prodhojnë në nivelet e tyre optimale të prodhimit, inovativiteti, produktiviteti dhe konkurrueshmëria e tyre do të ndikohen negativisht dhe ekonomia dhe standardet e jetesës së qytetarëve do të jenë nën nivelin e tyre potencial. Prandaj, mungesat e shkathtësive duhet

⁴ Në rastin e Kosovës, Barometri i Shkathtësive mbulon një periudhë 5 vjeçare, pjesërisht për shkak të ndryshimit të vazhdueshëm të mjedisit të biznesit dhe pamundësisë së bizneseve për të parashikuar nevojat e tyre për më shumë se pesë vjet, e theksuar në intervistat me bizneset.

⁵ Shiqo OECD/ILO (2018). Vetëm pak muaj më parë, një raport që analizonte boshllëkun e aftësive në BM tregoi se të gjitha industritë në vend ndikohen nga mungesa e shkathtësive; disa më seriozisht se të tjerët. Sektori më i prekur është Inxhinieria dhe Prodhimi, të cilët përballen me 'mungesën më të madhe të shkathtësive në 30 vjet. Një sektor tjetër që vuan seriozisht janë shërbimet financiare ku 85% e firmave treguan se fuqia e tyre punëtoresh nuk ka shkathtësi që u nevojiten për të bërë punën e tyre siç duhet.. (Search Recruitment Group, Mind the Gap, Search Consultancy Skills Shortage Report, February 2021)

të identifikohen shpejt dhe të merren masat e duhura për të inkurajuar institucionet profesionale dhe arsimore që të përmirësojnë vazhdimisht kurrikulat e tyre për të siguruar që rekrutët në fuqinë punëtore të kenë grupin e duhur të aftësive dhe se ka gjithashtu mundësi që fuqia punëtore ekzistuese të përmirësoj nivelin e tyre të aftësive.

Mungesa dhe mospërputhja e shkathtësive lindin nga faktorë të ndryshëm, pothuajse si pasojë e natyrshme e zhvillimit ekonomik dhe teknologjik. Faktorët më të rëndësishëm janë:

- **Transformimi teknologjik.** Teknologjitë e reja në përgjithësi shoqërohen me rritjen e kërkesës për aftësi dhe kualifikime të reja. Në të njëjtën kohë, ndryshimi teknologjik rezulton në zëvendësimin e punës me makineri në aktivitete (dhe aftësi) të caktuara dhe në rënie të kërkesës për disa aftësi. Zhvillimi i shpejtë i fundit i teknologjisë dixhitale e ka përshpejtuar këtë proces në të gjitha vendet. Pandemia aktuale Covid-19 ilustron se si janë ndikuar aktivitetet ekonomike, veçanërisht nga një ngjarje e papritur tragjike që mund të vërë në lëvizje ndryshime në modelet e punës dhe sjelljen sociale dhe të rrisë kërkesën për aftësi dixhitale. Ndryshimi teknologjik mundëson që disa sektorë të ekonomisë të rriten më shpejt se të tjerët, duke çuar në rritjen e kërkesës për aftësi dhe profesione specifike.
- **Globalizimi.** Rritja e vëllimit dhe modelit të tregtisë ndërkombëtare dhe kërkesa për produkte dhe shërbime të reja ka rezultuar në kërkesën për aftësi të reja në mbarë botën, pothuajse pavarësisht nga nivelet e zhvillimit ekonomik të vendeve. Megjithatë pandemia e COVID-19 rezultoi në ndërprerje të zinxhirëve globalë të vlerave dhe në disa "on-shoring apo kthime të bizneseve në vendin e origjinës së tyre", kërkesa për aftësi të reja nuk do të zvogëlohet.
- **Urbanizimi.** Tendanca e ngadaltë, por e përhershme e lëvizjes nga fshati në zonat urbane (e nxitur nga disponueshmëria e më shumë mallrave, shërbimeve dhe mundësive me cilësi më të mirë) dhe 'qytetet inteligjente' ndryshojnë gradualisht kërkesën për aftësi të ndryshme.
- **Tranzicioni në "ekonominë e gjelbër".** Rritja e ndërgjegjësimit dhe rëndësia e 'ekonomisë së gjelbër' dhe konsensusi ndërkombëtar në zhvillim për ndryshimet klimatike dhe politikat e lidhura me to, kanë krijuar një mori teknologjish të reja të krijuara posaçërisht për të reduktuar ndikimin e dëmshëm të aktiviteteve ekonomike njerëzore në mjedis. Këto teknologji kërkojnë aftësi dhe kualifikime të reja në fusha të lëndëve të reja, të cilat duhet të sigurohen nga institucioni për arsim dhe trajnim ose të plotësohen nga migrimi neto.
- **Ndryshimet demografike.** Ndryshimet në strukturën demografike në vende të ndryshme (plakja e popullatës në vendet e zhvilluara dhe rritja e përqindjes së të rinjve në popullsinë totale në shumë vende në zhvillim) ndikojnë në modelin e kërkesës dhe rrjedhimisht në shkathtësitë dhe profesionet. Kjo gjithashtu ka impli-

kime të forta për të mësuarit gjatë gjithë jetës, i cili mund të përfshijë rikualifikimin ose përmirësimin e shkathtësive të fuqisë punëtore.

- **Pamundësia e institucioneve arsimore dhe trajnuese për të përshtatur shpejt programet e tyre.** Dihet mirë se në shumicën e vendeve institucionet arsimore nuk mund të prodhojnë gjithmonë të diplomuar dhe ata që braktisin shkollën me aftësitë dhe arsimin e duhur për tregun e punës. Shkalla në të cilën këto institucione mund të reformojnë dhe përmirësojnë kurrikulat e tyre për t'iu përshtatur nevojave në ndryshme të tregut do të ndikojë në vazhdimësinë e mospërputhjes së shkathtësive. Në të vërtetë, institucionet arsimore dhe trajnuese duhet të adoptojnë një paradigme të re që pasqyron mjedisin që ndryshon me shpejtësi, në veçanti ardhjen e ekonomisë dixhitale.
- **Migrimi.** Mungesa e aftësive në një ekonomi mund të veprojë si një 'faktor tërheqës' me ndikim për të tërhequr punëtorë të kualifikuar nga vendet e tjera (migrimi për vendin pranues dhe emigracioni për vendin dërgues). Në të njëjtën kohë, lëvizja e fuqisë punëtore brenda ose jashtë një ekonomie do të ndikojë në mungesën ose tepicën e shkathtësive si të vendit të origjinës ashtu edhe të vendit të destinacionit të punëtorëve migrantë.

Rëndësia e identifikimit dhe parashikimit të kërkesës së tepërt për aftësi dhe profesione të ndryshme në sektorë të ndryshëm të ekonomisë është njohur në shumicën e vendeve evropiane, me një shumëllojshmëri qasjesh që janë adoptuar në vende të ndryshme. Në Mbretërinë e Bashkuar (MB), një Barometër i Aftësive të Irlandës së Veriut (2018-2028) u prodhua në vitin 2018 (dhe u përditësua në 2019) për të identifikuar dhe vlerësuar mungesat dhe tepicat e aftësive, profesioneve dhe fushave të ndryshme lëndore në sektorë të ndryshëm në Irlandën e Veriut (interesante që kjo nuk ishte për pjesë të tjera të MB) mbi dhjetë vjet.⁶ Barometri i Aftësive të IV bazohet në anketat e punonjësve, anketat e tregut të punës, bazat e të dhënave të Agjencisë Statistikore të Arsimit të Lartë të Mbretërisë së Bashkuar dhe informacion mbi numrin e studentëve në arsim dhe trajnim në fusha të ndryshme lëndore dhe nivele të ndryshme dhe rritjen e tyre të vlerësuar gjatë dhjetë viteve.

Në Austri, Agjencia Publike e Punësimit ka publikuar prej shumë vitesh një Barometër gjatshëmujor (AMS-Kualifikimet-Barometer) për të identifikuar nevojat për kualifikime të tregut të punës.⁷ Ky Barometër i Aftësive bazohet në shpalljet për punë, studime sipas kërkesës për aftësi dhe studime të tjera.

Megjithatë, Qendra Evropiane për Zhvillimin e Trajnimit Profesional (CEDEFOP) në Pan-

⁶ Ulster University Economic Policy Centre, (2019), Northern Ireland Skills Barometer, Korrik. Në vitin 2021, një organizatë e quajtur In-Comm Training Services lançoi Barometrën e Trajnimit In-Comm për rajonin West Midlands të Mbretërisë së Bashkuar për të identifikuar efektin e Brexit dhe Covid-19 në planet për investime në trajnimin e kompanive në rajon. Ky 'Barometër' nuk është i njëjtë me Barometrën e Aftësive dhe ka një fokus shumë të kufizuar: investim në trajnim. Shih Shërbimet e Trajnimit In-Comm (2021), Barometri i Trajnimit In-Comm 2021, i disponueshëm në: <https://in-comm.co.uk/wp-content/uploads/2021/02/e4154-in-comm-Barometerweb-1.pdf>

⁷ Barometri austriak mund të aksesohet në <http://3s.co.at/en/node/491>

oramën e Aftësive ka vlerësimin më të plotë të nevojave për aftësi në BE dhe në shtetet anëtare individuale.⁸ Panorama e aftësive është një platformë online që ofron të dhëna të detajuara, vlerësime dhe analiza mbi nevojat për aftësi dhe profesione në sektorë të ndryshëm të ekonomisë së çdo shteti anëtar. Nga ana tjetër, informacioni për aftësitë dhe nevojat profesionale bëhen shtytës për ndryshime në trajnim dhe për institucionet arsimore që të përshtaten me nevojat e tregut të punës. CEDEFOP fokusohet në sektorë individualë të ekonomisë dhe vlerëson nevojat e saj në ndryshim për aftësi dhe profesione të ndryshme. Siç thekson studimi i përbashkët i OECD/ILO (2018), mospërputhja e aftësive është e përhapur në vendet e G20 dhe çdo ndërhyrje e politikave që synon reduktimin e mospërputhjes së aftësive kërkon një sasi të madhe informacioni mbi detajet e nevojave të tregut të punës, aftësive dhe kualifikimet e shtesave të reja në tregun e punës.⁹

1.1. Rëndësia e Përputhjeve të Aftësive

Mospërputhja e aftësive ka tërhequr vëmendjen dhe është bërë një prioritet i politikëbërësve në mbarë botën. Mospërputhja e aftësive ndodh kur punonjësit nuk janë në gjendje të përshtaten me kërkesat e aftësive të firmës. Si rezultat, politikëbërësit dhe partnerët socialë në mbarë botën janë bërë gjithnjë e më të shqetësuar për përputhjen midis aftësive të punonjësve dhe nevojave të punëdhënësve. Në një ekonomi globale që ndryshon vazhdimisht, zotërimi i aftësive të përshtatshme është thelbësor dhe konsiderohet një aset jo vetëm për punonjësit, por edhe për firmat. Zotërimi i aftësive të duhura ndikon pozitivisht tek punonjësit, firmat dhe ekonomia përmes pagave më të larta, produktivitetit më të lartë dhe inovacionit.¹⁰

Mospërputhja e aftësive ndodh kur kërkesa për dhe oferta e aftësive me një pagë të caktuar nuk korrespondojnë.¹¹ Mospërputhja e aftësive mund të marrë forma të ndryshme: mospërputhja vertikale dhe horizontale, boshllëqet e aftësive, mungesa e aftësive dhe vjetërimi i aftësive.¹² Ekzistojnë lloje të ndryshme të mospërputhjes së aftësive, veçanërisht mosbalancimet e aftësive dhe kualifikimeve të kërkuara në tregun e punës në përgjithësi dhe për punët në veçanti. Mospërputhja e aftësive është e gjerë, përfshin disbalanca të ndryshme cilësore ose sasiore dhe adreson kualifikimet formale, duke përfshirë aftësitë teknike dhe të buta.¹³ Koncepti i mospërputhjes së aftësive mund të përdoret për të përshkruar një sërë situatash të tilla si i) mospërputhja vertikale, e cila përfshin mbi arsimimin, nën arsimimin, mbi dhe nën

⁸ Panorama e aftësive (CEDEFOP): <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

⁹ OECD/ILO (2018), Qasje për aftësitë e parashikuara për të ardhmen e punës: Raport i përgatitur nga ILO dhe OECD për Grupin e Punës të Punësimit G20, Gjenevë.

¹⁰ WEF. Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Këshilli Global i Agjendës për Punësimin në Forumin Ekonomik Botëror (WEF), 2014

¹¹ Organizata Ndërkombëtare e Punës "Shënime plotësuese për mospërputhjen e aftësive" Linku: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/genericdocument/wcms_735524.pdf

¹² Organizata Ndërkombëtare e Punës "Shënime plotësuese për mospërputhjen e aftësive" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/genericdocument/wcms_735524.pdf

¹³ Organizata Ndërkombëtare e Punës. "Mospërputhjet e aftësive dhe vendeve të punës në vendet me të ardhura të ulëta dhe të mesme," " Zyra Ndërkombëtare e Punës -Xheneva:ILO,2019.Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf

aftësitë; ii) boshllëqet e aftësive dhe mungesat e aftësive, të cilat ndodhin kur vendet e lira të punës janë të paplotësuara ose janë të vështira për t'u plotësuar; iii) mospërputhja horizontale, që përfshin mospërputhjen e fushës së studimit dhe vjetërimin e aftësive. Këto koncepte i referohen dy aspekteve: mospërputhja që ndikon punëtorët në përpjekjet e tyre për të gjetur një punë dhe firmat që synojnë të punësojnë ose përpiqen të gjejnë punëtorë të kualifikuar.¹⁴

Analiza e mospërputhjes së aftësive fokusohet në dy nivele: në nivelin individual dhe atë të firmës. Në nivel individual, hendeku i aftësive thekson shkallën në të cilën aftësitë, njohuritë dhe formimi arsimor i individëve janë në nivelin e kërkuar për punët aktuale ose deri në çfarë mase këto aftësi përputhen me aftësitë, njohuritë dhe nivelin arsimor të vendeve të lira të punës. Hendeku i aftësive manifestohet në nivel firme kur firma beson se aftësitë dhe kompetencat e punonjësve nuk janë në nivelin e pritur ose nuk kanë lidhje me punën e tyre. Nga ana tjetër, mungesa e aftësive nxjerr në pah situatat kur firmat nuk janë në gjendje të gjejnë kandidatët e duhur për të rekrutuar ose nuk gjejnë punonjës të përshtatshëm për të plotësuar vendin e lirë të punës.¹⁵ Shkalla e çekuilibrit tani përfaqësohet nga një 'Tregues i Mospërputhjes' për aftësitë, një kombinim i 5 nën-indekseve: Rritja e pagave, Rritja e punësimit, Rritja e orëve të punës, Shkalla e papunësisë, Rritja e nënkualifikimit, e përgatitur për BE dhe disa vende tjera.¹⁶

Tani më është e ditur se mospërputhjet e aftësive janë një faktor vendimtar që pengon ekonominë të arrijë potencialin e saj. Ato manifestohen në mungesë cilësore dhe sasiore të fuqisë punëtore; ato çojnë në një rritje të kostos së rekrutimit¹⁷ dhe kostos së trajnimit për punëdhënësit; ato dëmtojnë pagat dhe produktivitetin¹⁸, cilësinë e vendeve të punës dhe kënaqësinë e punonjësve; dhe ato ngadalësojnë planet e zgjerimit të kompanive. Si rezultat, ato kërkojnë masa politike si në nivel të BE-së ashtu edhe në nivel kombëtar për të mbyllur hendekun.¹⁹ Adresimi i mospërputhjes mund të çojë në një mjedis biznesi më konkurrues, produktivitet më të lartë dhe punë me cilësi më të mirë dhe kënaqësi më të madhe në punë.²⁰

¹⁴ McGuinness, S., K. Poulidakas and P. Redmond (2017), "Sa i dobishëm është koncepti i mospërputhjes së aftësive?", Organizata Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë.

¹⁵ Organizata Ndërkombëtare e Punës "Shënime plotësuese mbi mospërputhjen e aftësive" Linku: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_ent/documents/genericdocument/wcms_735524.pdf

¹⁶ OECD (2017), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, OECD Publishing, Paris.

¹⁷ Shpenzimi për rekrutim rritet ndërsa aftësitë dhe kualifikimet e kërkuara për punën bëhen më të sofistikuar. Për shembull, koha mesatare e rekrutimit për profesionistët, teknikët dhe profesionistët e asociuar është 90 ditë ndërsa për profesionet elementare (të pakualifikuar) është vetëm 30 ditë. Shih: Institute for Market Economics (2018). *Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses. The European Economic and Social Committee (EESC)*. Available at: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/skills-mismatches-impediment-competitiveness-eu-businesses#related-content>

¹⁸ Forumi Ekonomik Botëror - WEF. *Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*. Global Agenda Council on Employment at the World Economic Forum (WEF), 2014

¹⁹ Institute for Market Economics (2018). *Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses. The European Economic and Social Committee (EESC)*. Available at: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/skills-mismatches-impediment-competitiveness-eu-businesses#related-content>

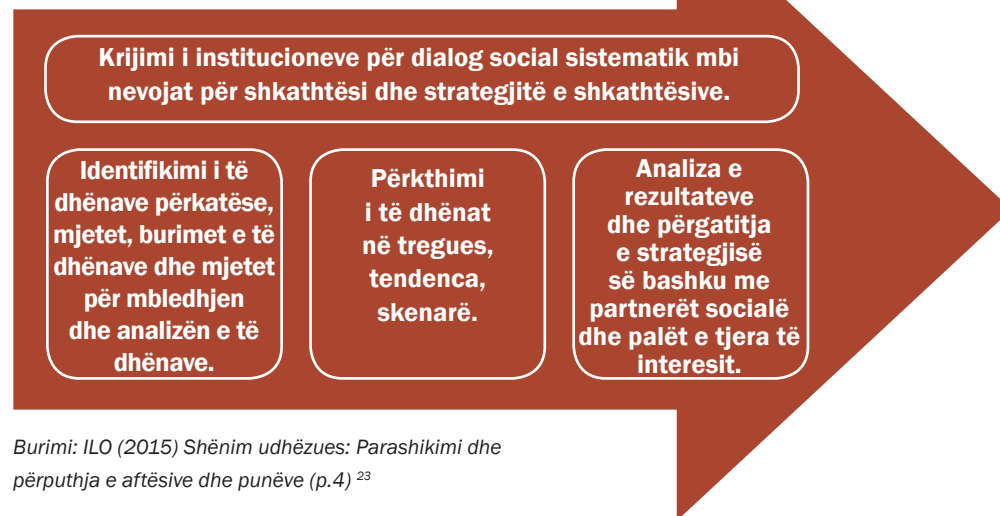
²⁰ Martin, John P. (2018) : Aftësitë për shekullin e 21: Gjetjet dhe mësimet e politikave nga anketa e OECD-së për aftësitë e të rriturve, Dokument Politikash IZA, Nr. 138, Instituti i Ekonomisë së Punës (IZA), Bon

Forma të reja të mospërputhjes së aftësive janë shfaqur gjatë krizës financiare dhe në revolucionin e katërt industrial. Kriza financiare çoi në shkatërrimin e vendeve të punës, papunësinë e lartë dhe nëpunësimin në shumë vende. Personat e papunë u përballën me mundësi të reja pune – me kohë të pjesshme dhe me aftësi të ulëta. Si rezultat, vendet e reja të punës ofruan më pak mundësi për punonjësit për të zhvilluar aftësitë dhe karrierën e tyre.²¹ Revolucioni i katërt industrial, gjithashtu, mund të rezultojë në papunësi në shkallë të gjerë pasi fuqisë punëtore i mungojnë aftësitë e nevojshme për të adoptuar ndryshimet teknologjike të nxitura nga Big Data, Internet of Things dhe Inteligjenca Artificiale.²²

1.2. Qasja parashikuese për shkathtësitë e nevojshme

Qasja më e përdorur në studimet e parashikimit të aftësive të nevojshme është zhvilluar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës ILO (shih Figurën 1). Qasja e promovuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës ILO identifikon të dhënat dhe mjetet përkatëse; përkthen të dhënat në tregues, tendenca dhe skenarë; analizon të dhënat; dhe përgatit strategji në ndërveprim të drejtpërdrejtë me palët kryesore të interesuara duke vendosur rregullime të nevojshme institucionale të favorshme për përputhjen e kërkesës dhe ofertës së aftësive përmes dialogut sistematik social. Në kontekstin e Kosovës, Oda Ekonomike e Kosovës është një lojtar kyç në këtë dialog social që do t'i paraprijë përgatitjes së Barometrit të Shkathtësive.

Figura 1. Qasja parashikuese për shkathtësitë e nevojshme



²¹ WEF. Përputhja e aftësive dhe nevojave të tregut të punës Ndërtimi i partneriteteve sociale për aftësi më të mira dhe punë më të mira. Këshilli Global i Agjendës për Punësimin në Forumin Ekonomik Botëror (WEF), 2014

²² Martin, John P. (2018): Aftësitë për shekullin e 21: Gjetjet dhe mësimet e politikave nga anketa e OECD-së për aftësitë e të rriturve, Dokument Politikash IZA, Nr. 138, Instituti i Ekonomisë së Punës (IZA), Bon

²³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf

2. Aftësitë, Kualifikimet dhe Profesionet

Konceptet e aftësive, kualifikimeve dhe profesioneve duhet të përcaktohen qartë në fillim për të shmangur konfuzionin dhe keqkuptimin. Në këtë studim, aftësia i referohet një grupi njohurish dhe kompetencash (njohëse dhe jo njohëse, gjenerike ose të profesionit/ sektorit specifik, jo manuale ose manuale, etj.) të nevojshme për të kryer detyrat e një pune të caktuar. Nga ana tjetër, kualifikimi i referohet një grupi njohurish, aftësish dhe njohurive të nevojshme për një punë të caktuar dhe shoqërohet me një shkallë autonomie në çdo nivel (Humpl dhe Kargl, 2008). Ato janë të certifikuara nga një institucion trajnimi ose arsimor. Kualifikimet gjithashtu korrespondojnë me nivelet e arsimit/trajnimit. Kualifikimet tani janë të standardizuara në të gjithë Bashkimin Evropian sipas Kornizës Evropiane të Kualifikimeve, të përbërë nga 8 nivele, siç tregohet në Tabelën 1.

Tabela 1 Klasifikimi i Kualifikimeve sipas Kornizës Evropiane të Kualifikimeve

Niveli 1	Arsimi fillor
Niveli 2	Arsimi i mesëm i ulët
Niveli 3	Gjimnazi, Arsimi i mesëm i lartë, Çertifikata profesionale
Niveli 4	Diplomë fondacioni, Shkollat e larta; Viti i parë në Universitet
Niveli 5	Arsimi pas të mesëm; 2 vjet në nivel terciar ose shkolla të larta
Niveli 6	Diplomë Bachelor ose ekuivalente
Niveli 7	Diplomë master ose ekuivalente
Niveli 8	Diplomë doktore ose ekuivalente

Nevojat për aftësi reflektohen në mungesa, ose teprica, për kualifikime ose profesione specifike. Kështu, çdo vlerësim i nevojave për aftësi, siç është Barometri i Shkathtësive, në mënyrë të pashmangshme do të shprehet në terma të kërkesës ose ofertës së tepërt për profesione dhe punë. Një punë përkufizohet si "një grup detyrash dhe punë të kryera ose të destinuara për t'u kryer, nga një person", ndërsa "Profesioni" përkufizohet si "një grup punësh, detyrat dhe punët kryesore të të cilave karakterizohen nga një shkallë e lartë ngjashmërie". (Organizata Ndërkombëtare e Punës ILO, 2012, f.11). Profesionet pasqyrojnë nivele të ndryshme aftësish dhe shoqërohen gjithashtu me nivele kualifikimi. Organizata Ndërkombëtare e Punës ILO ka standardizuar gamën e profesioneve të disponueshme në Klasifikimin Standard Ndërkombëtar të Profesioneve (ISCO) (shih Tabelën 2).

Tabela 2 Lista e grupeve të profesioneve (1 shifër)

Niveli	Përshkrimi	Kategoria e aftësive
OC1	Ligjvënësit, Zyrtarët e Lartë dhe Menaxherët	Higher skills (zakonisht së paku një arsim I nivelit terciar)
OC2	Profesionistë	
OC3	Teknikët dhe profesionistët e asociuar	
OC4	Punonjësit e ndihmës klerike	Aftësitë e ndërmjetme (e mesme e sipërme dhe pas arsimit të mesëm).
OC5	Punonjësit e shërbimit dhe shitjes	
OC6	Punonjës të kualifikuar të bujqësisë, pylltarisë dhe peshkimit	
OC7	Punëtorët e artizanatit dhe zanateve të ngjashme	
OC8	Operatorët dhe montuesit e impianteve dhe makinerive	Aftësi të ulëta (Arsimi i mesëm)
OC9	Profesionet elementare	

Burimi: ILO (2012), p. 22.

Shënim: Ekziston edhe Grupi i Punës 0 për klasifikimin e Forcave të Armatosura, i cili nuk ka lidhje me diskutimin aktual dhe është hequr nga tabela.

Secili grup 1-shifror ndahet në disa grupe 2-shifrore dhe secili prej tyre në grupe të tjera 3 dhe 4-shifrore, të përbërë nga rreth 436 profesione të ndryshme.

2.1. Palët e interesit të Barometrit të Shkathtësive

Barometri i Shkathtësive u ofron palëve të interesit informacion mbi nevojat e ekonomisë për profesione të ndryshme gjatë një periudhe pesë deri në dhjetëvjeçare, për t'i mundësuar ata të ndërmarrin veprimet e duhura. Barometri i shkathtësive ka shumë palë të interesit, duke përfshirë:

- **Qeveritë.** Barometri i Shkathtësive është një mjet thelbësor i hartimit të politikave të bazuara në dëshmi në dispozicion të ministrive të qeverisë. Ministrinë e Punës dhe të Arsimit do të kishin një interes të veçantë për Barometrin e Shkathtësive, pasi ai do t'u mundësonte atyre të zhvillojnë politika të përshtatshme punësimi dhe politika arsimore dhe trajnimi. Duke qenë se çdo mungesë në kërkesë për profesione të ndryshme mund të plotësohet përmes migrimit, Barometri do të ndihmojë gjithashtu qeverinë të vendosë politikat e saj të migracionit.

- **Institucionet arsimore dhe trajnuese.** Këto institucione mund të përdorin informacionin e Barometrit për të përmirësuar programet e tyre për t'iu përgjigjur më shumë nevojave të ekonomisë dhe punëdhënësve.
- **Punëdhënësit.** Siguron informacion në lidhje me ofertën dhe kërkesën e profesioneve në të gjithë ekonominë dhe e bën më të lehtë për ta të planifikojnë nevojat e tyre për aftësi që korrespondojnë me strategjitë e tyre të rritjes.
- **Organizatat për drejtimin e karrierës.** Barometri ofron informacion thelbësor për këshilltarët e orientimit në karrierë për të këshilluar të rinjtë rreth mundësive alternative të arsimit dhe trajnimit.
- **Të rinjtë dhe prindërit e tyre.** Zgjedhja e karrierës për të rinjtë është e lidhur ngushtë me profesionet e kërkuara në të ardhmen kur ata hyjnë në tregun e punës. Barometri i Shkathtësive do t'i ndihmojë ata të vendosin për karrierën e tyre të ardhshme.
- **Organizatat donatore.** Në vende si Kosova, ku shumë donatorë ndërkombëtarë janë të angazhuar në tregun e punës dhe programet e mbështetjes së arsimit dhe trajnimit, Barometri i Shkathtësive do t'i ndihmojë ata të përqendrojnë vëmendjen e tyre në fushat me mungesë reale dhe politikat për të zbutur këto mungesa.

2.2. Metodatat e parashikimit të nevojave të ardhshme të shkathtësive ose mospërputhjeve të shkathtësive

Ka shumë metoda për identifikimin dhe parashikimin e mospërputhjes së aftësive ose nevojave për aftësi të një vendi në afat të mesëm dhe afatgjatë. Secila metodë kërkon të dhënat e saj specifike dhe ekspertizën teknike, dhe, për rrjedhojë, zgjedhja e një metode është e lidhur ngushtë me disponueshmërinë e të dhënave dhe ekspertizën e përshatshme për atë metodë. Këtu do të diskutojmë shkurtimisht disa nga këto metoda.²⁴

- *Fokusimi ose Grupi i Ekspertëve.* Vlerësimi i nevojave për aftësi kryhet duke intervistuar një grup fokusi ose një grup ekspertësh të tregut të punës. Shpesh paneli i ekspertëve intervistohet dy herë ose më shumë (metodologjia Delphi) për të fituar një pamje të gjerë të mungesës së aftësive/profesioneve. Kjo metodë nuk kërkon ndonjë grup të dhënash në shkallë të gjerë, por kërkon ekspertizë në analizimin

²⁴ Për një diskutim të hollësishëm të metodave të vlerësimit dhe parashikimit të nevojave për aftësi, shih ILO/CEDEFOP/ETF/OECD (2017), *Parashikimi i nevojave për aftësi: Sistemet dhe qasjet. Analiza e anketës së palëve të interesuara mbi vlerësimin dhe parashikimin e nevojave për aftësi*, ILO, Gjenevë; në dispozicion në https://edmsp1 ilo.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_208019

e të dhënave cilësore dhe aplikimin e metodologjisë Delphi. Kjo metodë ka disa kufizime dhe mund të mos jetë e përgjithësueshme.

- *Anketat e Ndërmarrësive.* Kjo metodë është një nga metodat më të përdorura për të gjetur shkathtësitë/nevojat (ose sektorët) e ardhshëm të kompanive përmes syve të menaxherëve të saj. Kërkon një regjistër të kompanive dhe një mostër përfaqësuese të përmasave të arsyeshme. Zgjedhja e mostrës do të ndikohet nga struktura e ekonomisë dhe shpërndarja e madhësisë së firmave. Zakonisht, mostrimi i rastësishëm i shtresëzuar përdoret për të siguruar që të gjithë sektorët e ekonomisë dhe të gjitha grupet e madhësisë janë të përfaqësuara. Mostra mund të peshohet në favor të firmave të mëdha (pasi në disa ekonomi, si Kosova, nuk ekzistojnë shumë firma të mëdha) pasi këto firma zakonisht operojnë me teknologji më të avancuar dhe përdorin një sërë aftësish në nivele të ndryshme profesionale – dhe për këtë arsye kanë një ide më të mirë se si do të evoluojnë nevojat e tyre për aftësi. Firmat më të vogla zakonisht janë më pak të diversifikuara përsa i përket aftësive dhe punonjësit janë më pak të specializuar, secila prej tyre kryen një sërë punësh me grupe të ndryshme aftësish.
- *Parashikimi sasior.* Kjo metodë përdor një model makroekonomik shumë-sektorial dhe kërkon një sasi të madhe të dhënash të qëndrueshme të serive kohore mbi kushtet e tregut të punës, profesionet, kualifikimet, studentët në institucionet e formimit profesional dhe arsimor dhe karakteristikat e detajuara të popullsisë. Modeli makroekonomik duhet të ekzistojë prej disa vitesh për të siguruar që ai të jetë i rregulluar për të prodhuar parashikime mjaft të sakta. Kjo metodë kërkon njohuri dhe ekspertizë në modelim, metoda statistikore dhe ekonometrike dhe programim. Kjo metodë përdoret vetëm në ekonomitë e përparura ku të dhënat dhe ekspertiza janë të disponueshme. Prodhon parashikime të matshme, por është gjithashtu i kushtueshëm.²⁵
- *Anketat e të diplomuarve.* Kjo metodë, e referuar ndonjëherë si 'Studime gjurmuese', fokusohet në përvojat e tregut të punës të një grupi të diplomuarish (të disiplinave dhe kualifikimeve të ndryshme). Mund të jetë i centralizuar në nivel kombëtar (i kryer nga një ministri ose një agjenci publike) ose i decentralizuar në nivel institucional (i kryer nga universitetet dhe, së fundmi, nga organizatat trajnuese). Metoda nënvizon lidhjen e aftësive dhe njohurive të fituara në institucionet e trajnimit ose arsimimit me nevojat e punëdhënësit dhe si rrjedhojë mospërputhjen e aftësive. Të dhënat zakonisht mbledhen shpejt (gjashtë muaj deri në tre vjet) pasi studentët ose kursantët të përfundojnë kursin e tyre të studimit. Rezultatet për-

²⁵ Për një analizë të hollësishme të metodës së parashikimit sasior, shih CEDEFOP (2010)

doren kryesisht për të përmirësuar cilësinë e arsimit apo trajnimit dhe për ta afruar atë me nevojat e tregut të punës dhe të punëdhënësve. Është relativisht me kosto të ulët dhe të lehtë për t'u administruar, megjithëse vendosja e kontakteve me të diplomuarit, dhe kështu formimi i një mostre përfaqësuese, mund të jetë i vështirë. Gjithashtu, rezultati është i rëndësishëm vetëm për fazën e hershme të përvojës së të diplomuarve në tregun e punës.²⁶

- *Anketat e vendeve të lira të punës.* Kjo metodë, e cila kohët e fundit është bërë e njohur falë përparimit në inteligjencën artificiale dhe të dhëna të mëdha, analizon vendet e lira të punës në sektorë të ndryshëm të ekonomisë dhe për profesione të ndryshme dhe krijon një pamje të aftësive/profesioneve në mungesë. Tani kërkon shpalljet publike të vendeve të lira të punës në internet (në vend që të kërkojë në gazeta dhe botime profesionale) dhe mund të shkojë shpejt përtej kufijve të vendeve individuale. Së fundmi, Qendra Evropiane për Zhvillimin e Aftësisë Profesionale - CEDEFOP ka kompletuar dhe lançuar Mjetin Online të Analizës së Vendeve të Lira të Punës për Evropë (Aftësitë-OVATE) , duke ofruar një profil të detajuar të vendeve të lira të punës (sipas profesioneve, aftësive dhe rajoneve), në kohë reale (të dhënat për katër tremujorët e fundit të disponueshëm, të përditësuara katër herë në vit) për të gjitha vendet anëtare të BE-së.²⁷

Metoda e Anketës së Ndërmarrësisë është metoda më e zakonshme e përdorur në vendet e G20, shpesh e kombinuar me një metodë tjetër (ILO/OECD, 2018, f.8). Në vijim të praktikave të këtyre vendeve, studimi aktual përdor si mjet parësor metodën e Anketimit të Ndërmarrësisë dhe e kombinon atë me elementë të metodës së parë, intervista me ekspertë dhe palë të interesuara. Kjo do të diskutohet më në detaje më vonë.

²⁶ For details, see ETF/CEDEFOP/ILO (2016)

²⁷ <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vacancies>

3. Metodologjia e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë

Strategjia kërkimore e përdorur në këtë projekt është një kombinim i metodave cilësore dhe sasiore. **Aspekti cilësor** përbëhet nga hulumtime në zyrë dhe intervista gjysmë të strukturuar me ekspertë dhe palë të ndryshme të interesit. **Hulumtim në tavolinë** përfshinte një rishikim të literaturës, rishikimin e të dhënave dytësore duke përfshirë dokumentet e projektit, vlerësimet dhe anketat e mëparshme të tregut të punës dhe analizat e situatës bazuar në informacionin sasior. Kemi kryer një rishikim të literaturës mbi tendencat e tregut të punës dhe mospërputhjen e aftësive. Rishikimi i dokumenteve strategjike kombëtare ka dhënë një pasqyrë të tendencave të tregut të punës. Ekipi hulumtues zgjeroi fushën e analizës me studime dhe anketa të tjera të kryera nga institucione apo organizata të ndryshme në vlerësimin e aftësive të tregut të punës. Këto studime kritike u rishikuan me kujdes për të informuar qasjen analitike dhe metodologjike të këtij studimi dhe për të siguruar që metodologjia më e rëndësishme është përdorur për të hetuar tregun e punës dhe nevojat për shkathtësi të Kosovës.

Për të ofruar një analizë gjithëpërfshirëse të elementeve të ndryshme të Barometrit Kosovar të Shkathtësive, së pari kemi shqyrtuar dokumente të ndryshme strategjike kombëtare si Strategjia Kombëtare e Zhvillimit, Agjenda e Reformës Ekonomike, konkurrueshmëria dhe dokumentet e strategjisë sektoriale (TIK dhe sektori i përpunimit të drurit, për shembull), Inovacioni dhe Ndërmarrësia, Strategjia e Kosovës, Korniza e Specializimit të zgjuar, Raporti i Progresit të BE-së dhe studime të tjera të tregut të punës me qëllim të ofrimit të një pasqyre të kontekstit në të cilin do të zhvillohet Barometri i Shkathtësive për Kosovën. Rishikimi theksoi sfidat me të cilat përballet Kosova në ndërtimin e një fuqie punëtore më konkurruese të aftë për t'iu përgjigjur nevojave në ndryshim të ekonomisë së saj të tregut në zhvillim.

Analiza e të dhënave për intervistat **gjysmë të strukturuar** u krye në disa hapa. Hapi i parë ishte mbledhja e të gjitha raporteve në lidhje me tregun e punës dhe hendekun e shkathtësive në Kosovë. Më pas, ne zhvilluam dhe analizuam intervista gjysmë të strukturuar me palët e interesuara dhe, brenda kësaj faze, krahasuam dhe kundërshtuam gjetjet e literaturës. Së fundi, temat e reja u shfaqën në lidhje me hendekun dhe parashikimin e shkathtësive.

Aspekti sasior përfshin një anketë të ndërmarrësisë duke përdorur një pyetësor të gjerë mbi nevojat për rreth gjashtëdhjetë profesione në sektorë të ndryshëm të ekonomisë së Kosovës, me fokus të veçantë të identifikuar në ALLED2. Seksioni vijues tregon metod-

ologjinë dhe raporton gjetjet nga Barometri i Shkathtësive bazuar në të dhënat e anketës së punëdhënësve.

3.1. Anketa e Ndërmarrjeve dhe Përzgjedhja e Mostrës

3.1.1. Mostra

Anketa e Ndërmarrësisë është kryer në më shumë se 400 kompani me më shumë se pesë të punësuar në sektorët ekonomikë (duke përfshirë kompanitë e sektorit publik dhe shërbimet publike). Megjithatë, numri i kompanive që kthyen pyetësorë të plotësuar dhe të përdorshëm ishte 318. Mostra është përzgjedhur në mënyrë të rastësishme nga Baza e të dhënave të Tatimpaguesve Aktivë e ofruar nga Administrata Tatimore e Kosovës dhe është plotësuar me listën e kompanive të OEK-së, duke përdorur nën-sektorët NACE Rev. 2 (Klasifikimi statistikor i veprimtarive ekonomike) me objektivin specifik të sektorëve prioritarë të përzgjedhur nga ALLED2. OEK ka zyra në të gjitha regjionet e Kosovës dhe ka një përfaqësim të shkëlqyer të bizneseve, veçanërisht atyre me rritje dhe potencial punësimi më të lartë.

Anketa duhej të kryhej përmes metodës online dhe intervistave ballë për ballë. Një numër kompanish u vizituan personalisht kur kufizimet në ndërveprimet sociale u lehtësuan dhe intervistuesit plotësuan pyetësorët online. Për zbatimin e sondazhit online është përdorur platforma softuerike Qualtrics. Qualtrics u përdor gjithashtu kur ekipi përdori intervista ballë për ballë. Softueri lejon menaxhimin e të dhënave dhe eksportimin e të dhënave në programe të tjera softuerike si Excel ose SPSS, të cilat u përdorën për analizën e të dhënave.

Pronarëve dhe menaxherëve të kompanive në mostër u është dërguar një email nga OEK ose u është telefonuar dhe është kërkuar që të ndjekin një link në pyetësor. Ndonjëherë, me kërkesë të kompanisë, pyetësori dërgohej me email si bashkëngjitje për t'u plotësuar prej tyre dhe i kthehej ekipit të kërkimit. Ekipi i ekspertëve të IESB kontaktoi 500 kompani drejtpërdrejt ose përmes telefonit për të plotësuar pyetësorin. Në disa raste, pas marrjes së masave të duhura të sigurisë, ata vizituan kompaninë për të plotësuar pyetësorin. Në total, 422 kompani plotësuan pyetësorët (shkalla e përgjegjshmërisë prej 84.4 për qind). Duke qenë se disa kompani nuk ishin përgjigjur në disa nga pyetjet thelbësore, numri i pyetësorëve të përdorshëm u reduktua në 318. Kompanitë ishin nga të gjithë sektorët e ekonomisë, me fokus të veçantë në përpunimin e ushqimit, bujqësinë, industrinë dhe aftësitë ndërsektoriale të tilla si TIK.

Krijimi i një sistemi të shëndoshë gjurmimi të kompanive dhe tregut të tyre të punës dhe nevojave për shkathtësi do të mundësojë analizë më të mirë të aspekteve dinamike të nevojave për

shkathtësi të sektorit privat. Oda Ekonomike e Kosovës është e pozicionuar në mënyrë strategjike për të kryer anketa të ardhshme sepse është organizata ombrellë me një anëtarësim të madh të bizneseve kryesore në të gjithë sektorët. Ekipi i ekspertëve të IESB-së do të marrë përgjegjësinë për metodologjinë me një qasje praktike për ndërtimin e kapaciteteve të stafit të OEK-së për të siguruar që ata të mund ta kryejnë këtë lloj ankete vetë. Tabela 3 tregon ndarjen e mostrës sipas sektorëve dhe strukturës së punësimit.

Tabela 3 Karakteristikat e mostrës, sipas sektorit

Sektori	No. I firmës	No i punonjësve 2020	Pjesa në total 2020 (%)
Bujqësia	38	530	7.6%
Përpunimi i ushqimit dhe pijeve	24	966	13.8%
Tekstile, lëkurë dhe këpucë	2	22	0.3%
Përpunimi i drurit	10	142	2.0%
Prodhimi i materialit ndërtimor	22	1296	18.5%
Përpunimi i metaleve dhe makineri elektrike	12	318	4.5%
Prodhimi i makinerive dhe pajisjeve	6	34	0.5%
Energjia dhe furnizimi me energji elektrike	26	686	9.8%
Ndërtimi	16	262	3.7%
Teknologjia e informacionit	10	328	4.7%
Tregti me shumicë	22	270	3.8%
Tregtia me pakicë	36	1154	16.4%
Mikpritja dhe turizmi	12	156	2.2%
Transporti	2	8	0.1%
Financa dhe sigurime	8	56	0.8%
Zhvillimi profesional dhe shërbimet e konsulencës	14	222	3.2%
Shërbime të tjera	58	566	8.1%
Total	318	7016	100.0%

Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive 2021

Barometri i Shkathtësive përmban listën e grupeve të përzgjedhura të profesioneve ISCO-08 për secilin sektor, duke i mundësuar ekipit të IESB-së dhe Odës Ekonomike të Kosovës të analizojnë profesionet në sektorë të ndryshëm dhe të identifikojnë tendencat aktuale

dhe të ardhshme të tregut të punës.

Tabela 4 raporton shpërndarjen e madhësisë së mostrës. Mostra e përdorur në këtë raport favorizon firmat më të mëdha sepse, siç u përmend më herët, firmat më të mëdha punësojnë një gamë të gjerë profesionesh dhe janë më të informuara për tendencat e ardhshme. Kjo reflektohet edhe në madhësinë mesatare të kompanive në mostra (22 punonjës), krahasuar me madhësinë mesatare të të punësuarve në popullatë (6.3).

Tabela 4. Shpërndarja e madhësisë së mostrës dhe popullatës

Madhësia e kompanisë	Ndani në mostër	Ndani në popullatë
Micro (deri në 9 punonjës)	16.9%	89.4%
Të vogla (10 deri në 49 punonjës)	50.6%	8.9%
E mesme (50-249 punonjës)	29.7%	1.4%
E madhe (më shumë se 250 punonjës)	2.7%	0.2%

Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive 2021 dhe Administrata Tatimore e Kosovës, 2019.

Tabela 5 tregon pozicionin e të anketuarve në kompanitë e tyre. Është e rëndësishme të theksohet se më shumë se gjysma e të anketuarve në mostër janë pronarë ose ndërmarrës, gjë që shton saktësinë e të dhënave (58.5 përqind) pasi pronarët kanë njohuri më të sakta për kompaninë e tyre dhe drejtimin strategjik të saj të ardhshëm, duke përfshirë ritjen e saj dhe punësimit. 25 përqind e të anketuarve janë femra.

Tabela 5. Pozicioni i të anketuarve në kompanitë e mostrës

Pozicioni menaxherial	% të të anketuarve
Ndërmarrës / pronar	58.5
Menaxher i përgjithshëm	19.5
Menaxher finance	5.7
Menaxher i prodhimit	3.8
Menaxher i burimeve njerëzore	4.4
Të tjera	8.2
Total	100.0

Burimi: Sondazhi i Barometri i shkathtësive 2021

Tabela 6 tregon nivelin arsimor të të anketuarve. Vlen të theksohet se më shumë se gjysma e të anketuarve kanë diploma universitare (në nivele Bachelor ose më të lartë).

Tabela 6. Niveli më i lartë arsimor i të anketuarve

Niveli arsimor	Përqindja
Shkollë fillore	5.7
Poshtë shkollës së mesme	17.6
Shkolla e m// esme – Shkencat e përgjithshme	12.6
Shkolla e mesme profesionale	9.4
Arsimi universitar ose pasuniversitar	54.7
Total	100.0

Burimi: Sondazhi i Barometri i shkathtësive 2021

3.1.2. Hartimi i pyetësorit

Pyetësori përbëhej nga disa seksione:

- i. Karakteristikat e firmave: madhësia, mosha, gjinia e pronarit/menaxherit, aktiviteti ekonomik, shitjet, arsimimi i pronarit/menaxherit.
- ii. Informacion në lidhje me trajnimin dhe financimin e tij.
- iii. Informacion mbi strukturën profesionale të punonjësve të kompanisë. Ne kemi përzgjedhur rreth 60 profesione (grupe ISCO 2 ose 3 shifrore) të cilat janë relevante në Kosovë. Lista u diskutua me një grup ekspertësh për të siguruar që profesionet veçanërisht të rëndësishme në këtë fazë të zhvillimit ekonomik të përfshihen në mënyrë eksplicite në pyetësor.
- iv. Planet e ardhshme të zgjerimit të biznesit dhe kërkesa e tyre e pritshme për punonjës në profesione të ndryshme në pesë vjet. Kjo do të prodhojë komponentin kryesor të Barometrit të Shkathtësive, duke treguar se sa njerëz nevojiten për secilin nga 60 profesionet.

Të dhënat u analizuan duke përdorur softuerin SPSS dhe STATA. Tabelat e kryqëzuara të të dhënave u krijuan për të identifikuar marrëdhëniet e dyfishta midis profesioneve të ndryshme dhe sektorëve prioritarë të industrisë.

4. Gjetjet

Ky seksion tregon gjetjet e rishikimit në zyrë dhe intervistave gjysmë të strukturuar. Sekcioni përbëhet nga tri pjesë: pjesa e parë tregon pasqyrën e përgjithshme të ekonomisë së Kosovës dhe një përmbledhje të shkurtër të tregut të punës në Kosovë; Pjesa e dytë tregon rezultatet e intervistave gjysmë të strukturuar dhe pjesa e fundit tregon gjetjet e anketës së ndërmarrësisë.

4.1. Rishikimi i të dhënave në tavolinë dhe analiza dytësore e të dhënave

4.1.1. Treguesit ekonomikë dhe të tregut të punës

GDP-ja për kokë banori e Kosovës është më e ulët se të gjitha vendet e BE-së, me 3,959 euro në çmime nominale në 2019, ose 26.5% e mesatares së BE-së.²⁸ Pati një rënie të lehtë të GDP-së për kokë banori në vitin 2020 për shkak të pandemisë COVID-19 (3,772 euro në 2020).²⁹ Aktiviteti ekonomik pësoi një tronditje të paprecedentë në vitin 2020 për shkak të pandemisë Covid-19. Bllokimi nga qeveria për të ndaluar përhapjen e Covid-19 pati një ndikim të rëndë në aktivitetin ekonomik.³⁰ Aktiviteti ekonomik në Kosovë është ulur për 1.3 përqind në tremujorin e parë të vitit 2020, për 9.3 për qind në të dytin dhe 7.3 përqind në tremujorin e tretë. Këto vlerësime sugjerojnë gjithashtu se gjatë tremujorit të katërt, aktiviteti ekonomik në Kosovë ka shënuar rritje prej 0.7 për qind. Si rezultat, vlerësimet sugjerojnë se GDP-ja nominale në vitin 2020 u ul me 4,0 për qind krahasuar me vitin 2019 (dhe 3,9 përqind në terma realë). Aktivitetet ekonomike që pësuan rënie të ndjeshme gjatë vitit 2020 ishin sektori i transportit dhe magazinimit (-25,5 për qind) i ndjekur nga ndërtimi (-24,3 për qind) dhe hotelet dhe restorantet (-21,8 për qind). Aktivitetet ekonomike që pësuan rritje reale ishin aktivitetet e shëndetësisë dhe punës sociale (16.9 përqind), përpunimi i ushqimit (11.7 përqind), informacioni dhe komunikimi (10.0 përqind), furnizimi me energji elektrike dhe gaz (9.4 përqind) dhe industria nxjerrëse (4.6 për qind). Gjithashtu, rënia e aktivitetit ekonomik gjatë vitit 2020 për shkak të pandemisë u reflektua edhe në rënien e eksporteve dhe shërbimeve³¹, megjithëse ka

²⁸ EU (2019) 'Commission Staff Working Document Kosovo* 2019 Report.' Brussels: European Commission. Në dispozicion: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/default/files/kosovo_report_2020.pdf

²⁹ Agjencia e Statistikave të Kosovës (2021) Bruto Produkti Vendor (BPV) sipas aktiviteteve ekonomike dhe qasjes së shpenzimeve 2008 - 2020 (<https://ask.rks-gov.net/media/6312/gdp-2008-2020.pdf>)

³⁰ CENTRAL BANK OF THE REPUBLIC OF KOSOVO (2020). Annual Report. Available at: https://bqk-kos.org/wp-content/uploads/2021/07/CBK_AR_2020.pdf

³¹ CENTRAL BANK OF THE REPUBLIC OF KOSOVO (2020). Annual Report. Available at: <https://bqk-kos.org/>

pasur një rikuperim të fortë të eksporteve në vitin 2021.

4.1.2. Tregu i punës

Treguesit e tregut të punës në Kosovë tregojnë se Kosova është dukshëm prapa vendeve të Ballkanit Perëndimor dhe BE-së. Kjo është për shkak të shumë hyrjeve të reja në tregun e punës, pasivitetit të lartë dhe shkallës së lartë të papunësisë, veçanërisht tek gratë dhe të rinjtë.³² Tabela 6 tregon se shkalla e pjesëmarrjes në Kosovë në vitin 2020 ishte 38.3 për qind që krahasuar me vitin 2019 tregon një rënie prej 2.2 pikë përqindjeje. Treguesi i shkallës së pasivitetit tregon një rritje të lehtë gjatë vitit 2020, nga 59,5 për qind në 61,7 për qind. Shkalla e papunësisë ka qenë shqetësimi kryesor i qeverive dhe politikëbërësve ndër vite. Tabela 7 raporton gjithashtu të dhënat për papunësinë, duke treguar një rritje të lehtë nga 25.7 në 2019 në 25.9 në vitin 2020. Për sa i përket gjinisë, megjithëse shkalla e papunësisë ishte më e lartë tek gratë sesa tek burrat (32.3 për qind krahasuar me 23.5 për qind), burrat pësuan peshën kryesore të aktivitetit ekonomik më të ngadaltë (papunësia u rrit te meshkujt, por u ulë te femrat).

Për më tepër, e ndarë sipas moshës, papunësia e të rinjve (15 deri në 24 vjeç), edhe pse shumë e lartë, u ulë në mënyrë marginale gjatë vitit 2020 (49.1 krahasuar me 49.4 për qind). Përveç shkallës së lartë të papunësisë tek të rinjtë, sfida e Kosovës është përqindja e lartë e NEET në mesin e të rinjve (15-24 vjeç). Tabela 7 tregon se gjatë vitit 2020 ka pasur një rritje të peshës së NEET, nga 32.7 përqind në vitin 2019 në 33.6 përqind në vitin 2020.

[wp-content/uploads/2021/07/CBK_AR_2020.pdf](#)

³² ETF-European Training Foundation Policies for Human Capital Development in Kosovo; An ETF Torino Process assessment, 2020. Available at: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/kosovo-2020?page=3&pid=845afbd0-c4c4-44ca-b2f9-dde3aae73c6d> (Accessed May 2021)

Tabela 7. Treguesit e tregut të punës, sipas moshës dhe gjinisë

Treguesit	2018			2019			2020		
	M	F	Totali	M	F	Totali	M	F	Totali
Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore	63.3	18.4	40.9	59.7	21.1	40.5	56.0	20.8	38.3
Shkalla e pasivitetit	36.7	81.6	59.1	40.3	78.9	59.5	44.0	79.2	61.7
Raporti i punësimit ndaj popullsisë (shkalla e punësimit)	45.3	12.3	28.8	46.2	13.9	30.1	42.8	14.1	28.4
Shkalla e papunësisë	28.5	33.4	29.6	22.6	34.4	25.7	23.5	32.3	25.9
Shkalla e papunësisë tek të rinjtë (15-24 vjeç)	51.5	64.7	55.4	44.1	60.3	49.4	45.2	57.2	49.1
Pjesa NEET e popullsisë së të rinjve (15-24 vjeç)	30.2	30.0	30.1	31.4	34.2	32.7	34.0	33.2	33.6
Pjesa e të pambrojturve në punësimin total	20.3	17.1	19.6	20.3	13.9	18.8	19.0	11.0	17.0

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK)

Përveç kësaj, shkalla e papunësisë është shumë më e lartë në mesin e komuniteteve jo-shumicë. Sipas vlerësimeve, shkalla e papunësisë ishte 90% në mesin e komuniteteve romë dhe ashkali. Anëtarët e këtyre komuniteteve janë me aftësi të ulëta dhe në punë të pasigurta me status të ulët, zakonisht në sektorin informal. Ata gjithashtu nuk janë të regjistruar në agjencinë e punësimit si të papunë.³³

Ashtu si në ekonomitë e tjera të BB-së, Kosova gjithashtu ka përjetuar ndryshime strukturore në vitet e fundit, me punësimin në sektorë të ndryshëm që kanë ndryshuar ngadalë. Tabela 8 tregon përqindjen e aksionit të punësimit në sektorë të ndryshëm të ekonomisë ndërmjet viteve 2016 dhe 2019 (për krahasim marrim vitin 2019 pasi ky vit nuk u ndikua nga pandemia Covid-19). Tabela 7 tregon se sektori i shërbimeve zë peshën më të madhe të punësimit në ekonomi – edhe pse pesha e tij është ulur lehtësisht, nga 51.5 përqind në vitin 2016 në 50.1 përqind në vitin 2019. Kjo pasohet nga pesha e punësimit në prodhim dhe sektorët e tregtisë, rëndësia relative e të cilëve ka ndryshuar në periudhën 2016-2019. Pesha e punësimit në prodhim u ul nga 17,9 përqind në vitin 2016 në 15,0 përqind në vitin 2019, ndërsa pjesa e sektorit të tregtisë u rrit nga 14,8 përqind në

³³ Raporti i Progresit të Kosovës 2020; Në dispozicion në: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/kosovo_report_2020.pdf (Qasur në qershor 2021)

17,0 për qind. Sektori tjetër më i madh ishte ndërtimi, ku pesha e punësimit u rrit nga 11.5 në 12.6 për qind. Sektori me peshën më të ulët të punësimit është bujqësia, pylltaria dhe peshkimi, të cilat zënë 4.2 për qind në 2016 dhe 5.2 për qind në 2019.

Tabela 8. Përqindja e punësimit në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, 2016-2019 (%)

Sektori	2016	2019
Bujqësi, pylltari dhe peshkim	4.2	5.2
Prodhimi	17.9	15
Ndërtimi	11.5	12.6
Tregtisë	14.8	17
Shërbimet	51.5	50.1
Nga të cilat: Administrata Publike	7.4	6.6
Arsimi	10.6	10.0
Kujdesi Social Shëndetësor	5.6	5.3
Informacion & Komunikim	2.2	3.8
Totali	100	100

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK)

Ndryshimi në rëndësinë relative të sektorëve të ndryshëm është një tipar i të gjitha ekonomive që zhvillohen në një mjedis dinamik dhe në ndryshim. Megjithatë, në Kosovë, trendi ka qenë paksa i ndryshëm nga vendet e tjera: rëndësia e shërbimeve ka rënë paksa, ndërsa rëndësia e sektorit primar (bujqësia) është rritur paksa. Brenda sektorit të shërbimeve, për qindja e punësimit në sektorin publik (Shëndetësia dhe Kujdesi Social dhe Arsimi) është ulur ndërsa pjesa e aktiviteteve të Informimit dhe Komunikimit është rritur.

Ka pasur gjithashtu një ndryshim në rëndësinë relative të profesioneve të ndryshme në punësimin total si në vendet e tjera. Tabela 9 tregon për qindjen e aksionit të punësimit në profesione të ndryshme gjatë periudhës 2016-2019.

Tabela 9. Përqindja e punësimit në profesione të ndryshme %

Profesioni (ISCO 08 Grupet 1-9)	2016	2019
1 Ligjvënësit, zyrtarët e lartë dhe menaxherët	7.6	8.8
2 Profesionistë	13.8	15.9
3 Teknikë dhe profesionistë të asociuar*	7.4	6.0
4 Punëtorët ndihmës nëpunës	5.5	5.8
5 Punëtorët e shërbimit dhe punonjësit e shitjeve të dyqaneve dhe tregjeve	18.1	23.3
6 Punëtorë të kualifikuar në bujqësi dhe peshkim	2.2	2.8
7 Punëtorë artizanale dhe të lidhura me tregtinë**	16.4	10.6
8 Operatorët dhe montuesit e impianteve dhe makinerive	6.9	5.7
9 Profesionet elementare	22.0	21.1
Total	100.0	100

* Përfshin teknikë të shkencës dhe inxhinierisë, teknikë të TIK-ut, profesionistë të asociuar të biznesit dhe menaxhimit; ** Punëtorët e kualifikuar duke përfshirë punëtorët e operimit të metaleve dhe makinerive, punëtorët e tregtisë elektrike dhe elektronike, përpunimin e ushqimit dhe veshjet dhe punëtorët e ngjashëm.

Burimi: Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK)

Gjatë kësaj periudhe, kërkesa për profesione me aftësi të larta (grupet e profesioneve 1-3) është rritur pak, ndërsa kërkesa për profesione me aftësi të mesme (grupet 4-8) dhe profesione me aftësi të ulëta (grupi 9) është ulur. Edhe pse kërkesa për disa profesione brenda secilit grup ka ndryshuar në drejtim të kundërt, tendenca e përgjithshme është mjaft e qartë. Në kategorinë e aftësive të ulëta, profesionet elementare kanë përqindjen më të lartë, ndonëse në rënie, të punësimit (22,0 për qind në 2016 dhe 21,1 për qind në 2019). Në grupin e aftësive të ndërmjetme, pjesa e tre grupeve të para (seksioni më i aftë) është rritur, ndërsa pjesa e dy grupeve të fundit ka rënë ndjeshëm, duke ulur peshën e të gjithë grupit. Pjesa e punonjësve të Shërbimit dhe punonjësve të shitjeve në dyqane dhe tregje ishte rritur nga 18.1 për qind në 2016 në 23.3 për qind në 2019; Punëtorët mbështetës nëpunës nga 5.5 në 5.8 përqind dhe punëtorë të kualifikuar bujqësor nga 2.2 në 2.8 përqind gjatë së njëjtës periudhë. Nga ana tjetër, pësia e punëtorëve të grupeve të profesioneve të Artizanatit dhe të tregtisë është ulur nga 16.4 në 10.6 për qind dhe operatorët dhe montuesit e impianteve dhe makinerive janë ulur nga 6.9 në 5.7 për qind.

Në grupet e aftësive më të larta, pjesa e profesionistëve u rrit nga 13.8 në 15.9 përqind dhe përqindja e ligjvënësve, zyrtarëve të lartë dhe menaxherëve nga 7.6 në 8.8 përqind, ndërsa përqindja e teknikëve dhe profesionistëve të asociuar u ul nga 7.4 në 6.0 përqind. Reduktimi i pjesës së dy grupeve profesionale (teknikët dhe profesionistët e tjerë dhe operatorët dhe montuesit e impianteve dhe makinerive) është një çështje shqetësuese pasi këto janë grupe nga të cilat varet rritja e shpejtë e prodhimit dhe e shërbimeve. Kjo lidhet me rënien e peshës

së punësimit në sektorin e prodhimit. Në shumicën e vendeve, sigurisht në vendet e rajonit, kërkesa për këto dy grupe profesionale është rritur ndërsa kërkesa për grupin më pak të kualifikuar (profesionet elementare) është ulur. Kjo është një çështje e një rëndësie të veçantë për politikëbërësit dhe institucionet profesionale dhe arsimore në Kosovë.

4.2. Gjetjet nga intervistat cilësore

Pas shqyrtimit të dokumenteve dhe raporteve që identifikojnë parametrat e studimit për sa i përket objektivave dhe politikave të qeverisë, ne zhvilluam intervista gjysmë të strukturuar me aktorë të ndryshëm nga institucionet formale deri tek ata të përfshirë drejtpërdrejt ose indirekt në tregun e punës dhe firma nga sektori privat. Ekspertët tanë përgatitën pyetësin për intervistat gjysmë të strukturuar dhe zhvilluan intervistat me palët kryesore të interesit dhe ekspertët. Ekspertët organizuan edhe takime të veçanta sipas nevojës për të shfrytëzuar sa më mirë kohën e kufizuar. Disa nga palët kryesore të interesit përfshinin: Agjencitë qeveritare (Ministria, Agjencia e Punësimit e Kosovës, Agjencia për Arsimin dhe Aftësimin Profesional dhe Arsimin e të Rriturve (AAAPARr), Qendra për Kompetenca); punëdhënësit e sektorit privat; Shoqatat e Biznesit - Qendrat e Aftësimin Profesional (QAP); dhe ofruesit e Arsimit të Lartë (AL).

Tabela 10 paraqet përmbledhjen e gjetjeve nga intervistat gjysmë të strukturuar. Ato ndahen në dy tituj kryesorë: faktorët shkaktarë ose burimi i problemeve dhe rekomandimeve.

Tabela 10. Faktorët shkaktarë dhe problemet që lidhen me mospërputhjen e aftësive bazuar në një kampion të përzgjedhur të punëdhënësve, shoqatave të biznesit dhe përfaqësuesve të shkollave.

Faktorët	Problematika	Rekomandimet
Faktori shkaktar #1	<ul style="list-style-type: none"> Duhet shumë kohë që një i diplomuar nga shkollat profesionale të bëhet punonjës produktiv. 	<ul style="list-style-type: none"> Promovimi i parimeve të sistemit të arsimit të dyfishtë (më shumë mësimdhënie e bazuar në praktikë) në AAP, në mënyrë që të diplomuarit të mund të pajisen me aftësi praktike. Më shumë investim në infrastrukturën fizike dhe laboratorët, veçanërisht në shkollat profesionale apo programe specifike në universitete. Sigurimi i një programi trajnimi shtesë për të rinjtë në shkollat e mesme.
Faktori shkaktar #2	<ul style="list-style-type: none"> Sistemi arsimor dhe kurrikula duhet të harmonizohen me nevojat e tregut të punës Në disa profesione mungojnë kurrikulat, veçanërisht në AAP dhe shkollat teknike profesionale. 	<ul style="list-style-type: none"> Kompanitë private dhe shoqatat e punëdhënësve duhet të forcojnë më tej bashkëpunimin me ofruesit e arsimit/AAP. Sektori privat duhet të jetë më i përkushtuar në mbështetjen e MASHT-it në hartimin e kurrikulave.
Faktori shkaktar #3	<ul style="list-style-type: none"> Nuk ka përputhje të aftësive të të rinjve me nevojat e tregut të punës. Boshllëqet e aftësive mes të rinjve janë kryesisht në profesionet që lidhen me industrinë. Të rinjtë gjithashtu kanë nevojë për më shumë trajnime për aftësitë socio-emocionale dhe njohëse dhe etikën e punës. 	<ul style="list-style-type: none"> Përmirësimi i aftësive dhe përshtatja e aftësive e të rinjve dhe nevojave të industrisë. Zhvillimi i programeve të trajnimit që adresojnë boshllëqet e aftësive, në veçanti zhvillimin e aftësive socio-emocionale dhe njohëse tek të rinjtë. Zyrat komunale të punësimit dhe këshilltarët e karrierës në shkolle duhet të luajnë një rol ndërmjetësues ndërmjet të rinjve dhe sektorit privat.
Faktori shkaktar #4	<ul style="list-style-type: none"> Të rinjtë nuk janë të informuar për kërkesat e tregut të punës për profesione të veçanta. Ka mungesë informacioni për profesionet tërheqëse. 	<ul style="list-style-type: none"> Barometri Future Skills duhet të jetë i përshtatur për nevojat e të rinjve që hyjnë në tregun e punës, si dhe të shpërndahet në shkolla. Sigurimi i udhëzimeve në karrierë për të rinjtë. Sigurimi i informacioneve nëpërmjet oficerëve të orientimit në karrierë në lidhje me profesionet tërheqëse (p.sh., profesionet e inxhinierisë, teknikët dhe profesionistët dhe teknologjitë dixhitale).

Faktori shkaktar #5	<ul style="list-style-type: none"> Në sektorë të veçantë si industria dhe kompanitë e orientuara nga eksporti (në përpunimin e metaleve, përpunimin e drurit, shërbimet e ndërtimit të sektorit të energjisë që kërkojnë certifikim, etj.), stoku i kufizuar i fuqisë punëtore të kualifikuar pengon rritjen. 	<ul style="list-style-type: none"> Kompanitë dhe shkollat duhet të bëjnë më shumë trajnime për të diplomuarit që punojnë në fusha specifike dhe të hartojnë programe të ardhshme formale dhe joformale të trajnimit për t'i shërbyer nevojave të sektorëve me potencial më të lartë për rritje. Potenciali i rritjes vihet re në sektorët prioritarë të identifikuar nga ALLED2.
Faktori shkaktar #6	<ul style="list-style-type: none"> Mosgatishmëria e të rinjve për të filluar praktikën profesionale dhe çirakërinë (shegert) në kompani. Tre të intervistuar në sektorin e industrisë deklaruan se pavarësisht mundësive për të ofruar punë praktike me pagesë, interesimi ka qenë zhgënjyes. Drejtorët e shkollave po ashtu konfirmojnë motivimin e ulët të të rinjve për punë praktike. 	<ul style="list-style-type: none"> Promovimi i rolit të praktikave profesionale dhe çirakërive për zhvillimin e karrierës në të ardhmen (p.sh., panairë pune, ditë të hapura, vizita në kompani, trajnime për aftësi të buta.
Faktori shkaktar #7	<ul style="list-style-type: none"> Kreativiteti dhe inovacioni në vendin e punës po bëhen problematike. Punonjësve u mungon vetë-iniciativa. Kërkesa në rritje për punonjës me arsimim të lartë teknologjik po ndryshon, veçanërisht pas COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> Shkollat dhe institucionet arsimore duhet të përfshijnë kurse të kreativitetit dhe ndërmarrësisë, si dhe aftësitë e buta dhe aftësitë përkatëse për punën në aktivitetet e tyre kurrikulare dhe jashtëshkollore.
Faktori shkaktar #8	<ul style="list-style-type: none"> Certifikimi i njohur ndërkombëtarisht i profesioneve specifike (saldatorë, operatorë makinerish CNC (kompjuteri i kontrolluar numerik), kontrollues të cilësisë) është i nevojshëm që kompanitë të eksportojnë produktet e tyre. 	<ul style="list-style-type: none"> Bashkëpunim më i strukturuar ndërmjet sektorit privat dhe institucioneve arsimore për të punuar me organet e akreditimit për të siguruar certifikimin.
Faktori shkaktar #9	<ul style="list-style-type: none"> Migrimi i punëtorëve dhe specialistëve të kualifikuar. Përfaqësuesit e Shoqatave të Biznesit pohojnë se migrimi i ardhshëm i fuqisë punëtore të kualifikuar përbën një sfidë për sektorin privat. 	<ul style="list-style-type: none"> Hartimi i skemave stimuluese për fuqinë punëtore për të ngadalësuar emigrimin e të rinjve nga Kosova.

Burimi: Intervistat në terren, Autorët 2021

Gjetjet nga intervistat gjysmë të strukturuar me punëdhënësit tregojnë se cilësia e dobët e arsimit formal ka çuar në një hendek të konsiderueshëm midis aftësive të të rinjve dhe nevojave të tregut të punës. Konkurrenca për fuqi punëtore të kualifikuar është rritur ndjeshëm në Kosovë, dhe firmat kërkojnë më shumë punëtorë të kualifikuar, veçanërisht

të rinjtë me arsimim të lartë teknologjik. Sondazhi i Barometrit të Shkathtësive konfirmon gjithashtu nevojat e shtuara për profesionistë, profesionistë të asociuar dhe profesione profesionale, të cilat korrespondojnë me ISCED- Klasifikimi standard ndërkombëtar të arsimit 5-8 ose aftësitë më të larta (arsimi terciar) ose ISCED (Klasifikim standard ndërkombëtar të arsimit) 3-4 aftësitë e mesme (arsimi i mesëm i lartë dhe pas të mesëm). Në veçanti, kërkesa për punonjës me njohuri të larta teknike po rritet me shpejtësi. Kjo mund të lidhet me kontekstin makro ku Kosova ka mbetur prapa vendeve të Ballkanit Perëndimor në reformat strukturore. Megjithatë, firmat e përfshira në eksport dhe ato nën presion konkurrues kanë rritur kërkesën e tyre për të rinj të aftë. Në fushat ku certifikimi i profesioneve është vendimtar, palët e interesit duhet t'i kushtojnë vëmendje të veçantë reduktimit të mospërputhjes së aftësive në të ardhmen. Megjithatë, disponueshmëria e certifikimit ndërkombëtar të aftësive rrit gjasat e migrimin të punëtorëve të kualifikuar.

4.3. Të gjeturat nga Anketa e Ndërmarrjeve

4.3.1. Kërkesa për profesione dhe vende pune në të ardhmen

Ky seksion tregon gjetjet e anketës së barometrit të shkathtësive të kryer në mesin e ndërmarrësive në Kosovë. Figura 2 tregon gjetjet në lidhje me shpërndarjen e numrit aktual të punonjësve në raportin mostër nga kompanitë e anketuara sipas grupimit të profesioneve ISCO-08. Gjetjet tregojnë se 23,4 për qind e punonjësve janë në profesionin 'Menaxherë'³⁴, të ndjekur nga 'Profesionistët' me 15,9 për qind dhe 'Teknikët dhe profesionistët e tjerë' (14,3). Në pamje të parë, numri i madh i njerëzve në pozicione drejtuese është disi befasues. Megjithatë, kjo mund të shpjegohet pjesërisht me faktin se mostra është përzgjedhur me një numër joproporcional të firmave më të mëdha (të cilat kanë një gamë të gjerë të pozitave dhe personelit menaxherial) dhe situatës së veçantë në Kosovë ku ka mungesë reale të njerëzve me shkathtësi menaxheriale. Kjo reflektohet edhe në madhësinë mesatare të madhe të mostrës së kompanive (më e madhe se madhësia mesatare e popullsisë së firmave në vend). Tabela 9 tregon strukturën profesionale të punonjësve të mostrës së firmave, duke vënë në pah grupin menaxherial relativisht të madh.

³⁴ Grupi i profesioneve OC1 përbëhet nga 'Ligjvënësit, Zyrtarët e Lartë dhe Menaxherët' por duke qenë se janë anketuar vetëm kompanitë private, në mostër nuk ka ligjvënës apo zyrtarë të lartë. Ne i referohemi këtij grupi profesional vetëm si 'Menaxherë'.

Figura 2. Shpërndarja e numrit aktual të punonjësve, sipas profesioneve (%)



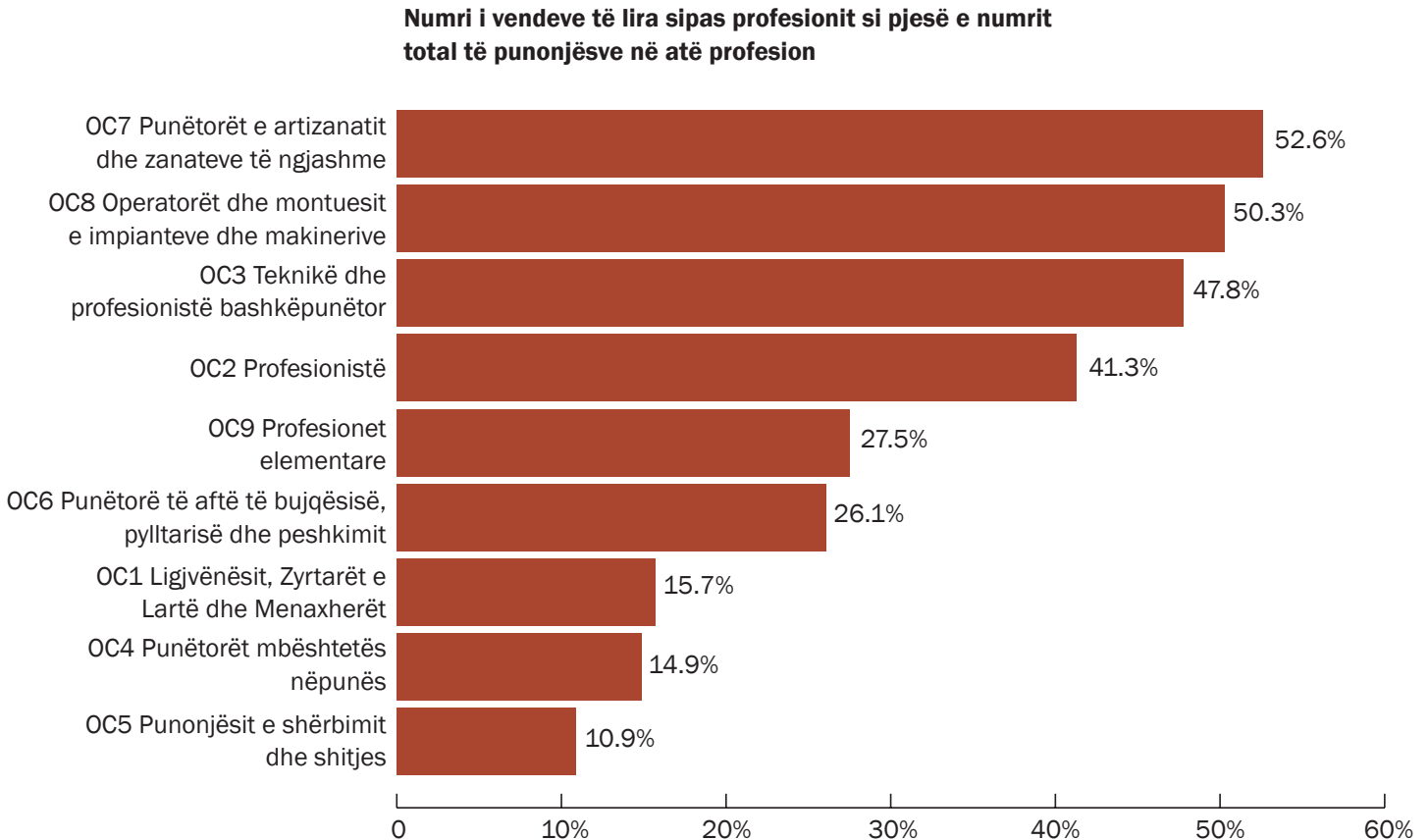
Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

Grupet e profesioneve "Punonjësit e mbështetës- nëpunës" dhe "Profesionet elementare" kanë përqindje të ngjashme prej 11.9 dhe 11.7 për qind. Katër grupet e fundit janë: 'Punëtorë artizanale dhe të tregtisë' dhe 'Punonjës të shërbimeve dhe shitjeve', 'Operatorë dhe montues të impianteve dhe makinerive, dhe në fund 'Punëtorë të aftë të pylltarisë dhe peshkimit në bujqësi.

Figura 3 tregon numrin e vendeve të lira të punës sipas profesionit si përqindje e numrit të përgjithshëm të të punësuarve në atë profesion. Gjetjet tregojnë se numri i vendeve të lira të punës si përqindje ndaj numrit të përgjithshëm të punësuar në grupin e profesioneve të 'Punonjësve të zejtarisë dhe tregtisë së ngjashme' ishte gati 53%, e ndjekur nga profesioni i 'Operatorëve dhe montuesve të uzinës dhe makinerive' me 50 për qind dhe 'Teknikë.

dhe profesionistë të asociuar dhe 'Profesionistë' me përkatësisht 48 dhe 41 përqind. Në të kundërt, vendet e lira aktuale me përqindjen më të ulët janë në profesionin “Punonjësit e shërbimeve dhe shitjeve” me afro 11 për qind, të ndjekur nga “Punonjësit mbështetës - nëpunës” me 15 për qind dhe “menaxherët” me 16 për qind.

Figura 3. Vendet e lira pune aktuale si përqindje e numrit të përgjithshëm të punonjësve



Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathësive në Kosovë 2021.

Figura 4 tregon vështirësitë me të cilat përballen firmat në plotësimin e vendeve të lira të punës (gjetjen e personelit të kualifikuar) për grupe të ndryshme të profesioneve. Është interesante që më shumë se 50% e firmave e shohin të vështirë plotësimin e vendeve

të lira të punës në pesë nga nëntë grupet e profesioneve (Grupet e Profesioneve 6, 3, 2, 7 dhe 1, sipas renditjes). Grafiku tregon se firmat e mostrës e kanë shumë sfida gjetjen e stafit në Grupin e Profesionit "Punëtorë të kualifikuar në bujqësi" (75% e tyre deklaruan se është sfiduese të gjejsh staf në këtë profesion). Më shumë se 60 për qind e firmave e shohin të vështirë plotësimin e vendeve të lira të punës në profesionet "Teknikët dhe profesionistët e tjerë", "Profesionistët" dhe "Punonjësit e zanateve dhe tregtisë". Më shumë se 40% e firmave e shohin të vështirë të rekrutojnë punonjës në tre profesionet e mëposhtme: 'Menaxherë', 'Punëtorë të shërbimeve dhe shitjeve', 'Punëtorë mbështetës-nëpunës' dhe 'Operatorët dhe montuesit e impianteve dhe makinerive'. Profesionet me numrin më të vogël të firmave që e kanë të vështirë të rekrutojnë është 'Profesionet Elementare', por pothuajse 40% e firmave raportojnë vështirësi për këtë profesion.

Figura 4. Vështirësia e plotësimit të vendeve të lira të punës sipas profesionit

Përqindja e firmave që e shohin të vështirë plotësimin e vendeve vakante për grupe të ndryshme të profesioneve

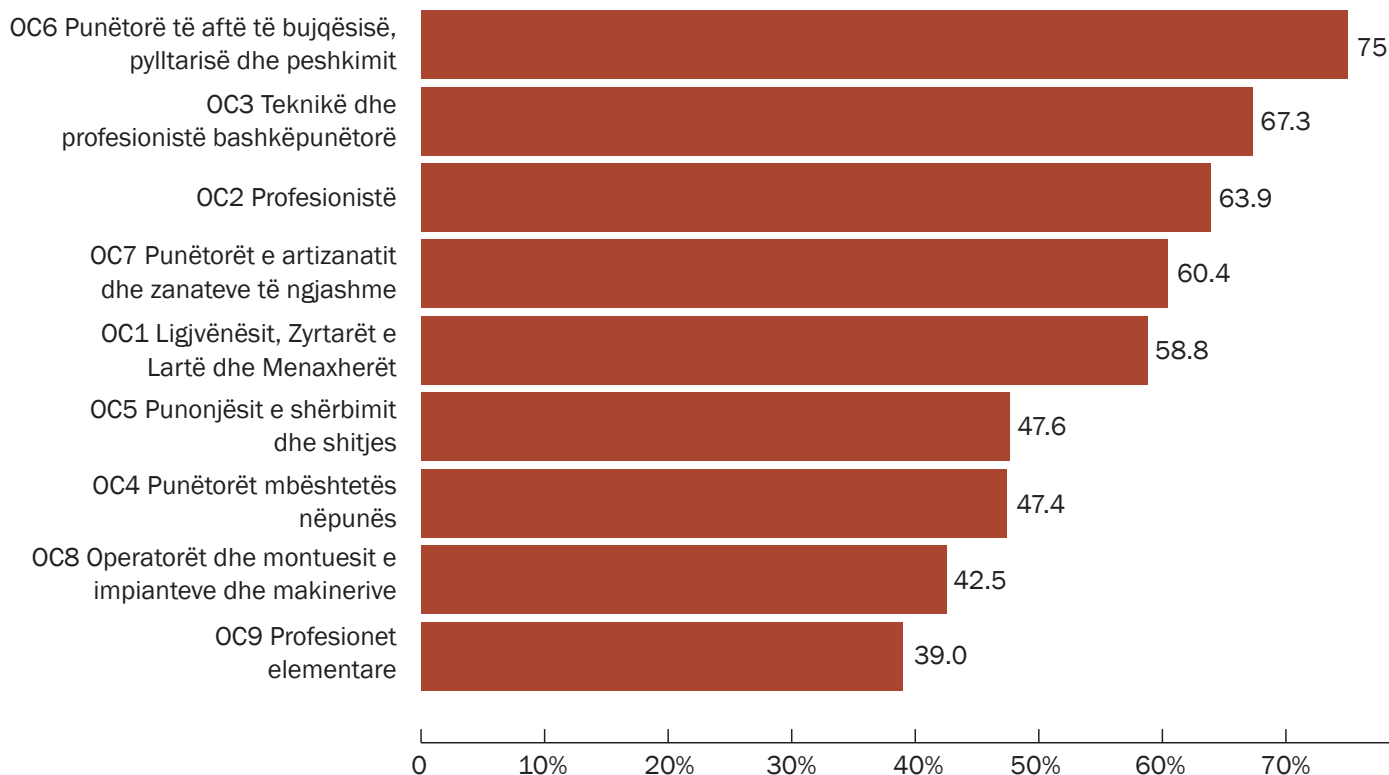
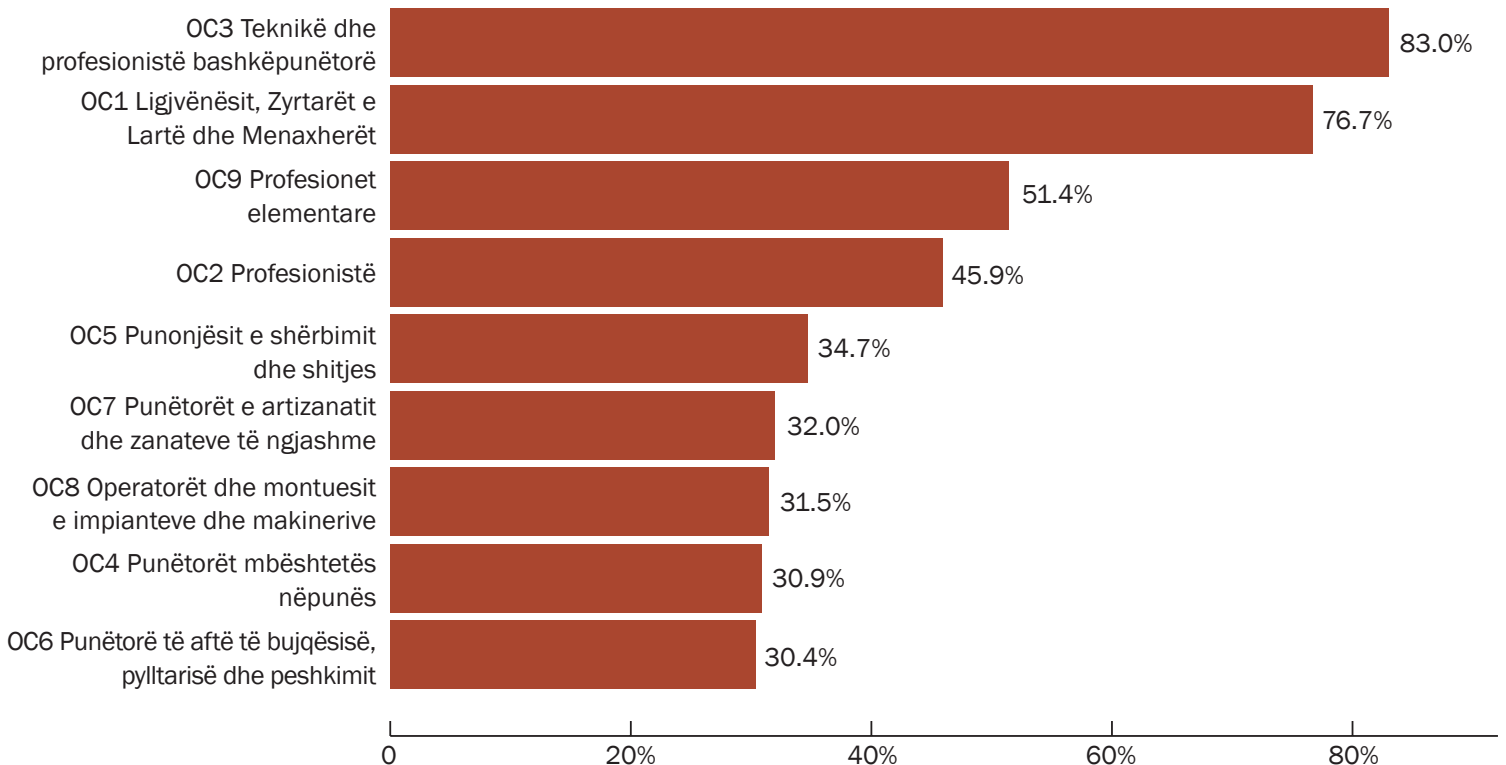


Figura 5 tregon rritjen e pritur të punonjësve në profesione të ndryshme deri në vitin 2025. Gjetja më kritike e anketës është se si firmat presin që kërkesa për profesione të ndryshme të rritet në pesë vitet e ardhshme. Ajo tregon se, ndryshe nga shumë vende, kërkesa për të gjitha profesionet pritet të rritet. Dy profesionet me rritje të pritshme prej mbi 76 për qind janë teknikë dhe profesionistë të asociuar (83 për qind) dhe menaxherë (76.7 për qind). Kjo është në përputhje me gjetjet për vendet evropiane dhe shumë vende të Ballkanit Perëndimor. Më interesantja është se kërkesa për grupin e aftësive më të ulëta, "Profesionet elementare" gjithashtu pritet të rritet me mbi pesëdhjetë përqind.

Figura 5. Rritja e pritshme e punësimit sipas profesioneve (2020-2025)

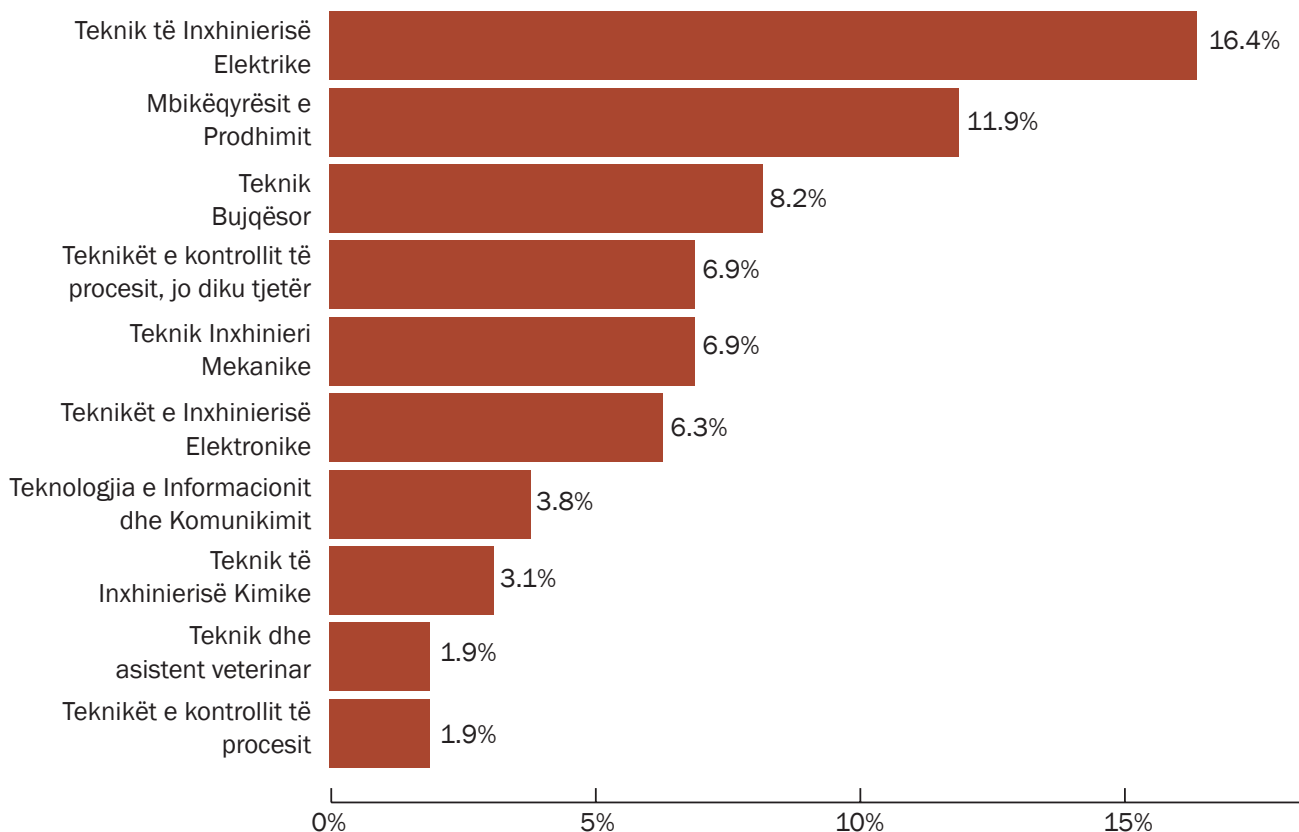
% e rritjes së pritshme të numrit të të punësuarve në profesione të ndryshme, deri në vitin 2025



Në shumicën e vendeve të BE-së, kërkesa për këtë grup profesional ka ardhur në rënie dhe pritet të bjerë edhe më tej në të ardhmen (dhe ky është një ndryshim domethënës ndërmjet Kosovës dhe shumë vendeve të tjera). Kërkesa për profesionet me grupin më të lartë të aftësive (arsimi terciar dhe më lart), 'Menaxherë' pritet të rritet pak më shumë se 45 për qind. Kërkesa për të gjitha grupet e tjera profesionale (OC4-8 përmbajtje origjinale) pritet të rritet mbi 30 për qind.

Analiza e mëtejshme e të dhënave për Grupin e Profesionit 2, të zbërthyer në një nivel 2-shifror, tregon se tre grupet e profesioneve me rritjen më të lartë të pritshme (mbi 50 përqind deri në vitin 2025) janë teknikët e inxhinierisë elektronike, teknikët e inxhinierisë mekanike dhe teknikët e inxhinierisë bujqësore (shih Figura 6).

Figura 6. Rritja e puësimit në nën-grupet e grupit të profesioneve 3 "Teknikër dhe Profesionistët e Asociuar", 2020-2025



Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

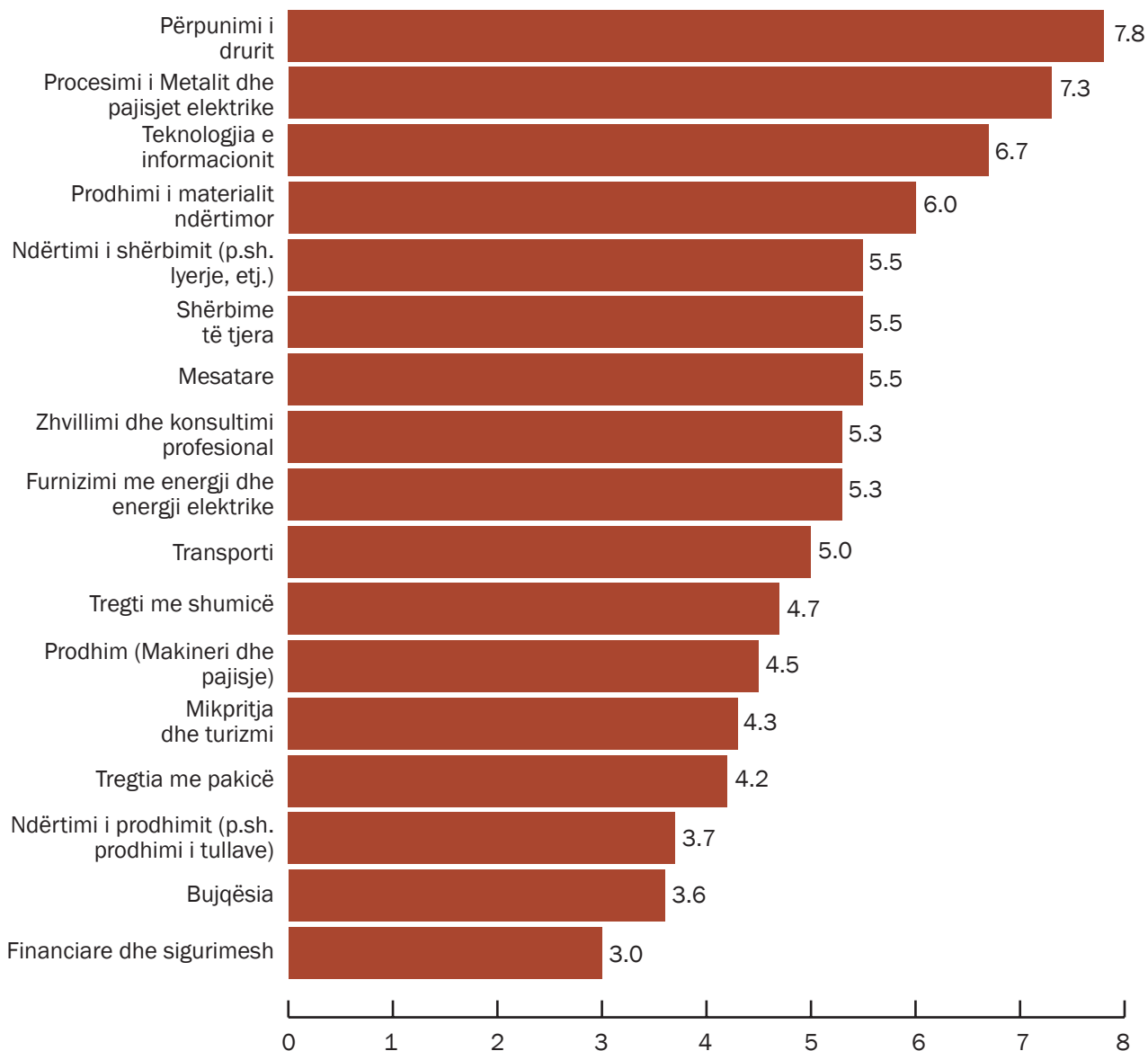
Në të vërtetë, kjo gjetje është në përputhje me studimin e boshllëqeve të shkathtësive të kryer nga Hapçiu (2017) për aftësi specifike sektoriale, në të cilat kompanitë prodhuese deklarojnë se kualifikimet teknike që lidhen me industrinë dhe aftësitë e linjës së montimit do të vazhdojnë të jenë jetike për operacionet e tyre dhjetë vjet, po ashtu. Në të vërtetë, intervistat cilësore me përfaqësues të shoqatave të biznesit konfirmuan nevojën për kualifikime teknike.³⁵ Të tre profesionet me dy shifra bëjnë pjesë në grupin e kualifikimit të Arsimit të mesëm të lartë, Certifikata profesionale ose Niveli 5 i Arsimit pas të mesëm, duke vënë në dukje nevojën për fuqizimit të shkollave profesionale në ato fusha. Këto gjetje kanë implikime të rëndësishme për projektin ALLED2, duke konfirmuar nevojën për ndërhyrje në sektorët prioritarë.

Figura 7 tregon numrin mesatar të muajve të të mësuarit në punë që punonjësve u nevojiten për t'iu përshtatur mjedisit të ri të punës dhe për të arritur nivelin e performancës së pritur të kërkuar nga punëdhënësit në sektorë të ndryshëm të ekonomisë. Gjetjet tregojnë se punonjësve në sektorët e përpunimit të drurit, përpunimit të metaleve dhe pajisjeve elektrike, teknologjisë së informacionit dhe prodhimit të materialeve ndërtimore u duhen më shumë se gjashtë muaj për t'iu përshtatur dhe për të arritur performancë të kënaqshme. Koha është më e shkurtër për sektorët e tjerë, duke arritur vetëm tre muaj për firmat e financave dhe sigurimeve.

³⁵ Intervistë me z. Astrit Rexha, Drejtor Ekzekutiv në MIRECK - Klaster i Industrisë së Metaleve dhe Energjisë së Ripërtëritshme të Kosovës (intervista e zhvilluar më 24 qershor 2021).

Figura 7. Koha mesatare nga hyrja në punë deri në performancën e kënaqshme

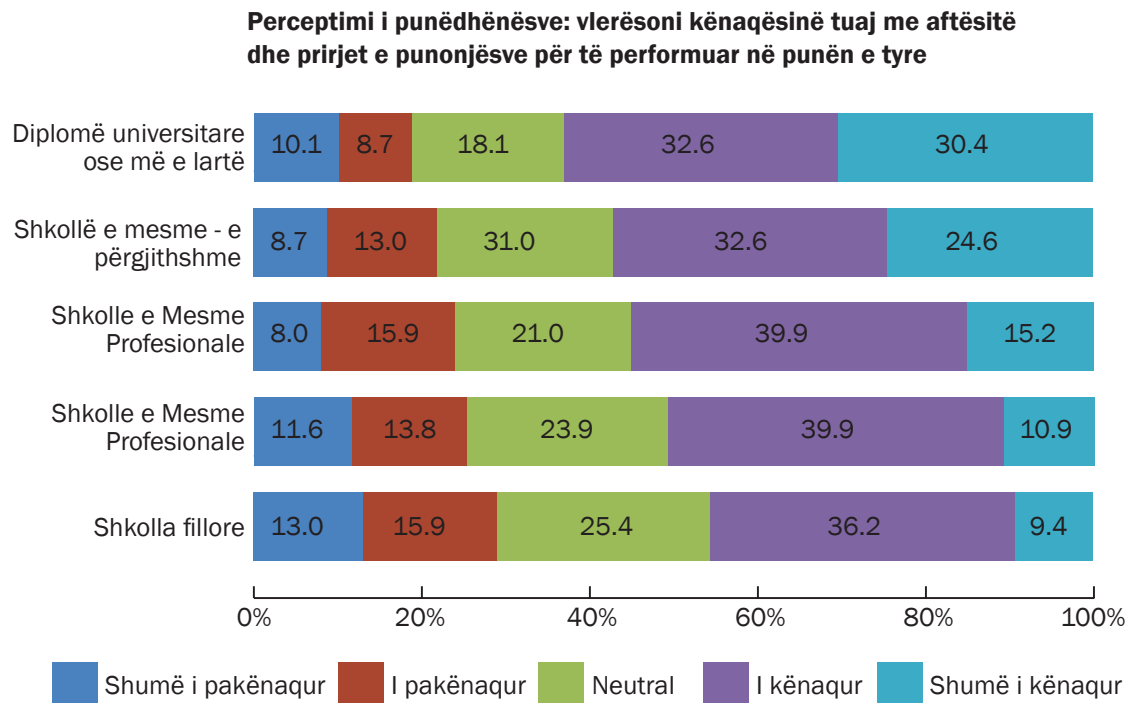
Pas kontratës së tyre me kompaninë tuaj, mesatarisht sa muaj nevojiten që punonjësit e rinj të jenë në gjendje të punojnë në punë me performancë të kënaqshme (muaj)



Burimi: Anketa e Barometrit tëShkathësive në Kosovë 2021.

Kënaqësia e punëdhënësve me performancën e punonjësve të tyre është një aspekt thelbësor i çdo analize të nevojave për aftësi. Figura 8 tregon një nivel të kënaqësisë së punëdhënësve me aftësitë dhe prirjet e punonjësve të tyre për të kryer punën e tyre sipas nivelit të tyre të arsimimit. Figura tregon se, mesatarisht, më shumë se gjysma e punëdhënësve janë 'të kënaqur' ose 'shumë të kënaqur me aftësitë dhe prirjet e punonjësve të tyre me kualifikime të shkollës së mesme dhe më të larta. Përqindja është më e larta (63 përqind) për punonjësit me diploma universitare ose më të larta. Vetëm 45 përqind e punëdhënësve janë të kënaqur ose shumë të kënaqur me aftësitë dhe prirjet e grupit më pak të arsimuar (ata që kanë vetëm arsimin fillor). Duhet të theksohet se punëdhënësit që janë shumë të pakënaqur, të pakënaqur ose as të kënaqur e as të pakënaqur (me fjalë të tjera, të gjithë ata që nuk janë të kënaqur me aftësitë dhe prirjet e punonjësve të tyre janë mjaft domethënës, rreth 37 përqind për të diplomuarit universitar, në rritje në 54 përqind për të diplomuarit e shkollave fillore. Këto shifra duhet të merren seriozisht nga institucionet arsimore dhe trajnuese, veçanërisht shkollat fillore.

Figura 8. Kënaqësia e punëdhënësve me aftësitë dhe prirjet e punonjësve, sipas nivelit arsimor



4.3.2. Aftësitë e përgjithshme

Përveç aftësive teknike dhe specifike të profesionit, punonjësit kanë nevojë edhe për aftësi të përgjithshme ose profesionale horizontale për të kryer punën e tyre në mënyrë të kënaqshme. Këto konfirmojnë gjetjet e rishikimit në zyrë dhe intervistave gjysmë të strukturuar, të cilat sugjerojnë se firmat në Kosovë kanë nevoja të ndryshme sa i përket fuqisë punëtore të kualifikuar dhe heterogjenitetit të shkathtësive që u nevojiten.³⁶ Aftësitë horizontale të renditura më poshtë ndikojnë drejtpërdrejt ose tërthorazi në konkurrencën e një firme në tregjet vendase dhe ndërkombëtare. Shqetësimet e politikë-bërësve të sektorit privat dhe sektorëve të tjerë janë mospërputhja e aftësive midis aftësive të punonjësve dhe kërkesave të industrisë – jo vetëm për aftësitë teknike, por edhe për aftësitë horizontale dhe ndër-sektoriale.

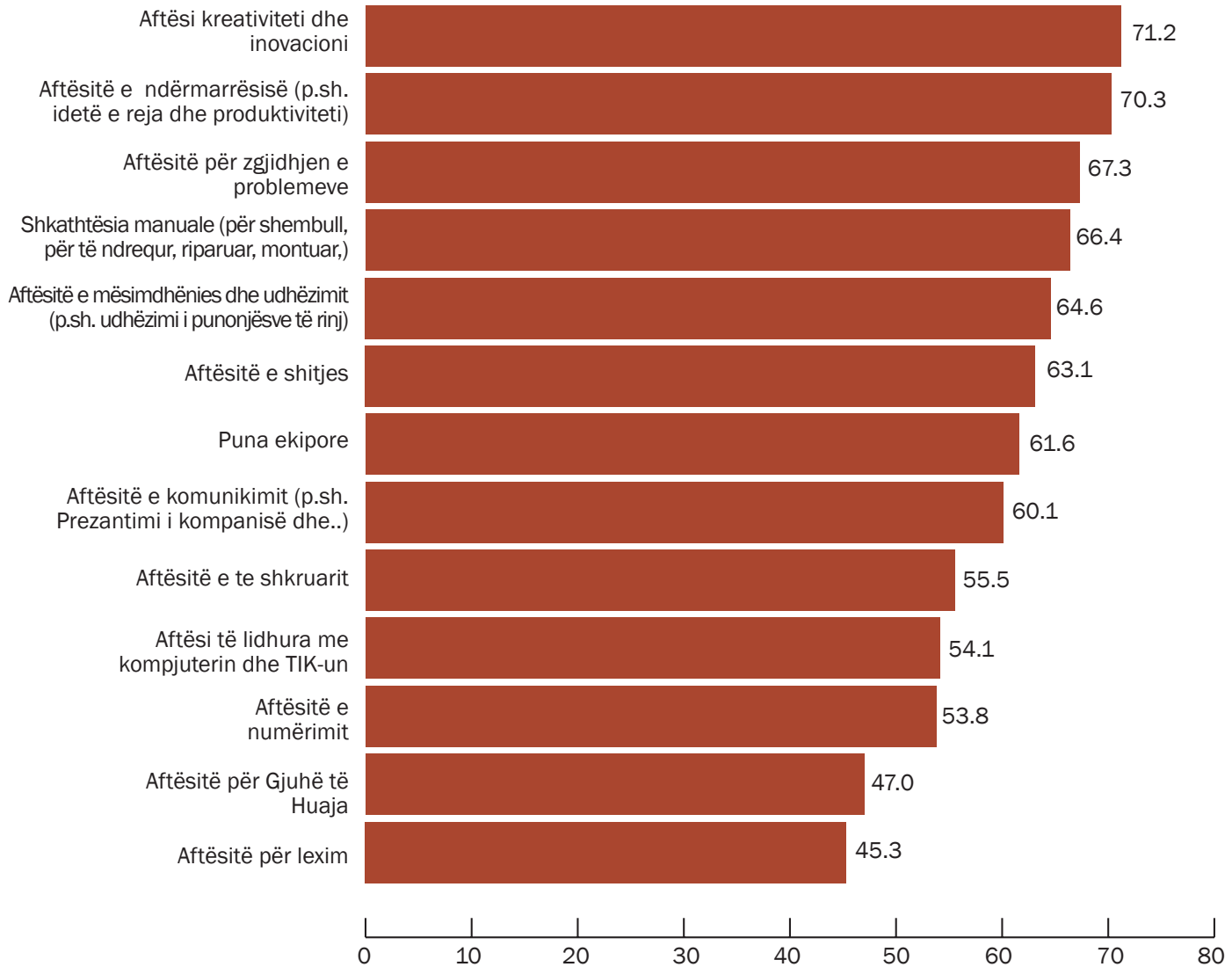
Figura 9 tregon sfidat me të cilat përballen punëdhënësit në gjetjen e punonjësve me grupe të përshtatshme aftësish për të kryer punën e tyre siç duhet. Aftësitë më të dëshiruara (dhe rrjedhimisht të vështira për t'u gjetur) janë aftësitë e kreativitetit dhe inovacionit, me 71.2 përqind të firmave që e shohin atë sfiduese, të ndjekura nga aftësitë e sipërmarrjes si idetë e reja dhe produktiviteti me 70.3 përqind të firmave. Aftësi të tjera që janë të vështira për t'u gjetur te punonjësit janë aftësitë për zgjidhjen e problemeve, shkathtësia manuale, aftësitë mësimore dhe udhëzuese, aftësitë e shitjes, puna në grup dhe aftësitë e komunikimit.

Aftësitë që janë më pak sfiduese për t'u gjetur, me vetëm 40-50 përqind të firmave që i shohin si sfiduese, janë aftësitë e gjuhëve të huaja dhe aftësitë e leximit. Duke marrë parasysh këto gjetje, çdo kurrikulë dhe program trajnimi duhet të sigurojë që të diplomuarit të kenë kreativitetin e nevojshëm, punën në grup, komunikimin, shkrimin, llogaritjen dhe shkathtësinë manuale. Shumica e firmave të anketuara konsiderojnë se aftësitë e përmendura më sipër janë gjithnjë e më të rëndësishme për performancën e kompanisë.

³⁶ Intervista me përfaqësues të kompanisë Elen dhe Monting Company.

Figura 9. Vështirësi në gjetjen e punonjësve me aftësi profesionale (horizontale).

**Propozim i firmave që e shohin të vështirë gjetjen
e punonjësve me aftësi horizontale (%)**



4.3.3. Profesionet më të kërkuara në vitin 2025

Një nga gjetjet kryesore të anketës së Barometrit të Shkathtësive në Kosovë është projekcioni për profesionet e ardhshme. Tabela 10 raporton profesionet kryesore me rritjen më të lartë të pritshme të punësimit deri në vitin 2025 dhe nivelin përkatës të tyre arsimor. Grupet e profesioneve OC3, OC1 dhe OC2 (teknikët, profesionistët dhe menaxherët) shfaqin rritjen më të lartë të pritshme deri në vitin 2025, siç raportohet nga punëdhënësit. Kështu, politika duhet të fokusohet në ISCED (Klasifikimi standard ndërkombëtar i arsimit) 5-8 dhe aftësitë përkatëse, kryesisht aftësitë e larta (arsimi terciar).

Tabela 11. Profesionet kryesore në kërkesë, parashikimet për vitin 2025

Rank	Profesionet kryesore në kërkesë, 2025	Korrespondencë me nivelet e arsimit	Korrespondencë me nivelin e aftësive
1	Teknik Inxhinieri Elektronike	KSNA 5	Aftësi të larta (shkollimi i mesëm i lartë dhe një pjesë e arsimit terciar)
2	Teknik Inxhinieri Mekanike	KSNA 5	Aftësi të larta (shkollimi i mesëm i lartë dhe një pjesë e arsimit terciar)
3	Menaxherët	KSNA 6-8	Aftësi të larta (arsim terciar)
4	Teknik Bujqësor	KSNA 5	Aftësi të larta (shkollimi i mesëm i lartë dhe një pjesë e arsimit terciar)
5	Operacionet e Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit dhe Teknikët e Mbështetjes së Përdoruesit	KSNA 5	Aftësi të larta (shkollimi i mesëm i lartë dhe një pjesë e arsimit terciar)
6	Punëtorë në miniera, ndërtim, prodhim dhe transport	KSNA 1-2	Aftësi të ulëta (nën shkollën e mesme të lartë)
7	Këshilltarë (profesionistë) për bujqësi, pylltari dhe peshkim	KSNA 6-8	Aftësi të larta (arsim terciar)
8	Teknik të Inxhinierisë Elektrike	KSNA 5	Aftësi të larta (shkollimi i mesëm i lartë dhe një pjesë e arsimit terciar)
9	Inxhinierët Elektrikë	KSNA 6-8	Aftësi të larta (arsim terciar)
10	Makineri mekanike dhe riparuese	KSNA 3-4	Aftësitë e mesme (arsimi i mesëm dhe arsimi pas i mesëm)

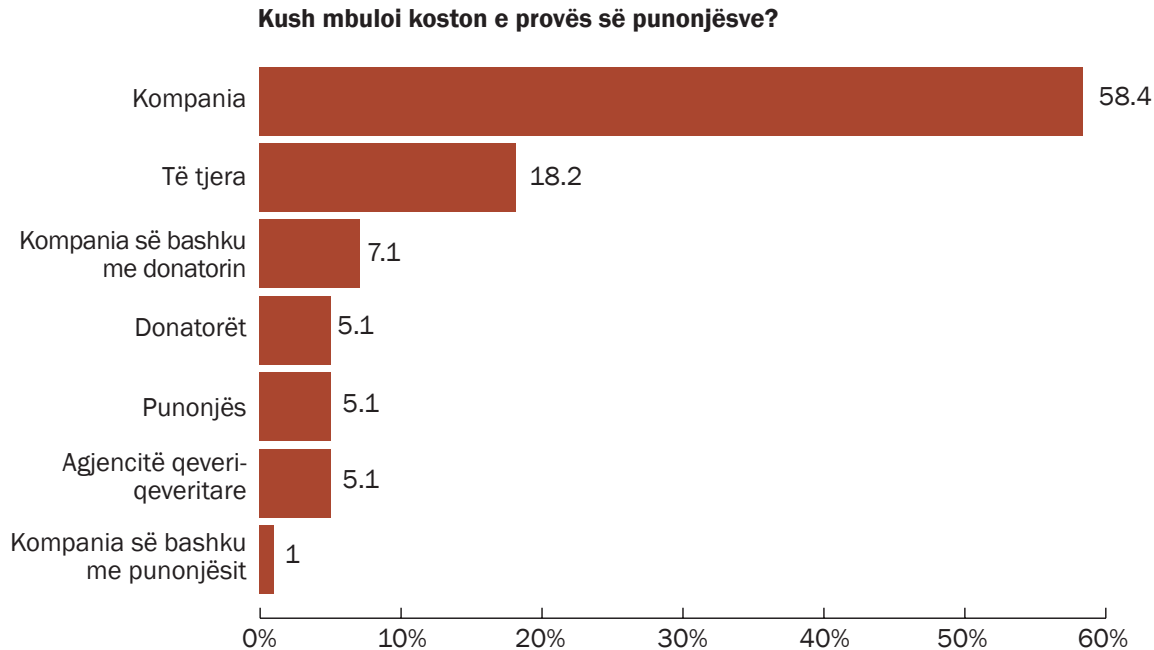
Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

4.3.4. Trajnimi

Trajnimi i vazhdueshëm është jetik për të mbështetur rritjen e çdo kompanie. Rezultatet e anketës tregojnë se një përqindje e lartë e të anketuarve deklaruan se kanë një buxhet të dedikuar trajnimit për trajnimin e punonjësve (44 përqind). Megjithatë, një përqindje shumë

më e lartë e kompanive u përgjigjën se punonjësit e tyre kanë kaluar nëpër një formë trajnimi (52.6 përqind). Sektori i prodhimit raportohet të ketë më së shumti aktivitete trajnimi. Në shumicën e rasteve, kostoja e trajnimit është paguar nga burimet e veta të kompanive (58.6 për qind). Burime të tjera ishin kompanitë së bashku me donatorët, agjencitë qeveritare ose qeveritare, donatorët dhe herë pas here vetë punonjësit (Figura 10).

Figura 10: Financimi i kostos së trajnimit

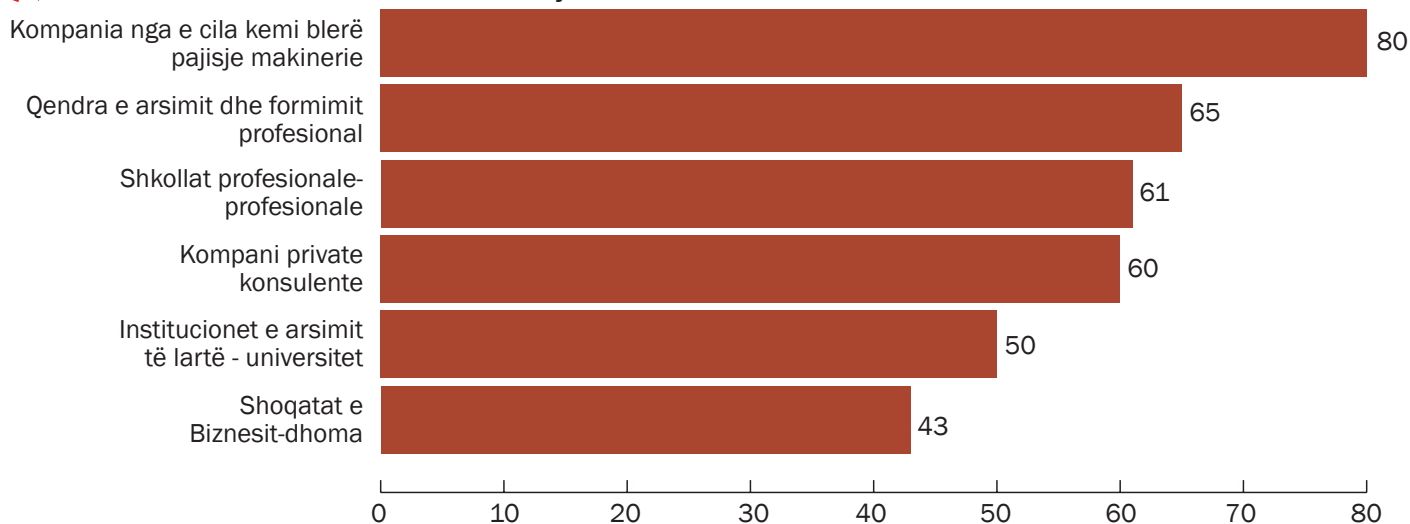


Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

Për kompanitë që mbuluan koston e trajnimit të punonjësve të tyre, 22.6 për qind deklaruan se kanë një kontratë për të siguruar që punonjësit që trajnohen do të qëndrojnë në kompani për një kohë të caktuar; përndryshe, ata duhet t'i paguajnë kompanisë koston e trajnimit. Një sërë kompanish dhe institucionesh ofruan trajnime për kompanitë e mostrës. Kompanive iu kërkua të vlerësonin ofruesit e trajnimit për sa i përket efikasitetit dhe rëndësisë për kompaninë. Figura 11 tregon përqindjen e kompanive dhe preferencat e tyre për ofruesin e trajnimit. Kompanitë nga të cilat është blerë teknologjia janë vlerësuar si ofruesi më i rëndësishëm për trajnimin e punonjësve. Kompanitë private të konsulencës, shoqatat e biznesit dhe qendrat e formimit profesional janë gjithashtu të rëndësishme.

Figura 11: Pikëpamjet e pronarëve/drejtuësve për ofruesit e trajnimit

% e kompanive që e vlerësuan "Shumë të rëndësishme" preferencën e tyre për ofruesin e trajnimit



Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

4.3.5. Ndikimi i COVID-19 dhe ndryshimi i kërkesës për aftësi

Ndikimi i COVID-19 tek firmat është i dukshëm në të gjithë botën. Pandemia ka prekur rëndë pothuajse çdo sektor të ekonomisë. Bota ka dëshmuar një rënie të paprecedentë të konsumit, prodhimit dhe investimeve. Banka Botërore vlerëson një rënie të prodhimit global prej 8% në vitin 2020.³⁷ Tregu i punës është ndikuar në mënyrë të ngjashme dhe pritet të përjetojë tendenca të ngjashme. ILO vlerëson rreth 195 milionë humbje pune (ekuivalente me rreth 7% të kohës së punës) për shkak të pandemisë COVID-19.³⁸ Goditje të ngjashme në ekonomi dhe punësim kanë goditur Kosovën, e cila tashmë po luftonte për të akomoduar një numër të lartë të të papunëve, veçanërisht në mesin e të rinjve dhe grave.³⁹ Nuk ka vlerësime të sakta të nd-

³⁷ Banka Botërore (2020). "Pikëpamja ekonomike globale gjatë pandemisë COVID-19: Një botë e ndryshuar". Banka Botërore.

³⁸ ILO (2020). Organizata Ndërkombëtare e Punës, 'COVID-19 shkakton humbje shkatërruese në orarin e punës dhe punësimin'.

³⁹ Krasniqi, B, Reçica, F, and Bajrami, F. (2020) COVID-19 Ndikimi i Pandemisë në Punësimin në Kosovë * Raport Kërkimor, Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, Sarajevo.

ikimit të pandemisë në ekonominë e Kosovës, dhe studimet paraprake sugjerojnë se numri i të papunëve është rritur në mënyrë dramatike gjatë tremujorit të dytë të vitit 2020. Sipas GAP, Agjencia Kosovare e Punësimit ka regjistruar rreth 33,000 punëkërkes shtesë.⁴⁰

COVID-19 ka pasur gjithashtu një ndikim të rëndësishëm në nevojat për aftësi të ndryshme për shkak të dixhitalizimit dhe ndryshimit në mënyrën e zhvillimit të biznesit. Kjo konfirmohet nga Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021, e cila sugjeron se 57% e kompanive të anketuara raportuan rënie në shitjet e tyre. Provat sugjerojnë rëndësinë në rritje të aftësive profesionale ose të përgjithshme horizontale (nganjëherë të referuara, në mënyrë të pasaktë, si aftësi "të buta") për shkak të COVID-19. Një artikull i fundit nga Forbes raporton se aftësi të tilla si vetë-motivimi, elasticiteti dhe inteligjenca emocionale janë faktorë vendimtarë të suksesit në biznes në periudhën e pandemisë.⁴¹

Performanca aktuale dhe e ardhshme e kompanive private është e rëndësishme pasi sektori është baza e krijimit të vendeve të punës në të ardhmen. Tabela 11 raporton të dhënat mbi performancën aktuale dhe të ardhshme të shitjeve të kompanive dhe pikëpamjet e pronarëve/menaxherëve në lidhje me pritjet e ardhshme të rritjes së kompanisë së tyre dhe sektorit në të cilin ato operojnë.

Të dhënat e anketës tregojnë se shumica e firmave kanë pësuar një rënie të shitjeve të tyre gjatë vitit 2020 krahasuar me vitin 2019, duke reflektuar efektin domethënës të COVID-19 në rritjen e sektorit privat (shih Tabelën 11). Sipas gjetjeve të anketës, mesatarisht rënia ishte 32.8%. Vetëm rreth 20 për qind e firmave të anketuara raportuan rritje të shitjeve me një mesatare prej 42.7%, ndërsa për 24 përqind të firmave, shitjet mbetën të pandryshuara. Krahasuar me situatën normale para pandemisë COVID-19, më shumë se dy të tretat e kompanive raportuan një rënie në shitjet e tyre dhe vetëm 11 përqind raportuan rritje të shitjeve.

⁴⁰ GAP, 2020 'Ndikimi i pandemisë COVID-19 në tregun e punës'.

⁴¹ <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/01/20/soft-skills-are-essential-to-the-future-of-work/?sh=41a141fe1341>

Tabela 12. Rritja e shitjeve në 2020 dhe rritja e pritshme e shitjeve në 2025 (% e kompanive)

Performanca e shitjeve	Krahasuar me 12 muaj më parë, shitjet e kompanisë suaj kanë?	Krahasuar me situatën normale para pandemisë, kanë shitjet e kompanisë suaj?	Në 5 vitet e ardhshme, prisni që shitjet e kompanisë suaj?
E pakësuara	56.4	67.4	4.4
E pandryshuar	24.0	21.5	6.9
E rritur	19.6	11.1	88.7

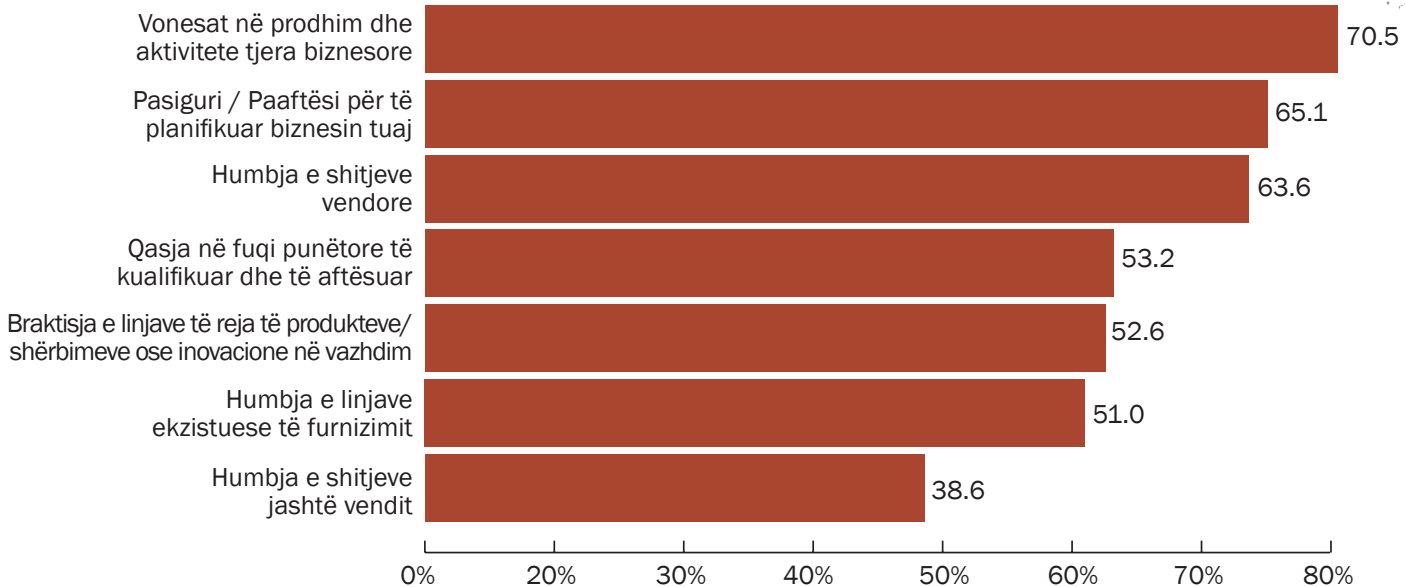
Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

Covid-19 ka sjellë edhe pasoja të tjera negative për operacionet e biznesit si ndërprerje e zinxhirit të furnizimit, mungesa e burimeve thelbësore, rritja e çmimeve, në disa raste ekstreme kufizimi i vendosur nga vendimet e qeverisë për të ndaluar shumë industri dhe për të ridizajnuar vendin e punës, në rritje. pesimizmi konsumator dhe humbja në tregtinë globale (Morgan et al., 2020; Krasniqi et al. 2021). Figura 12 tregon ndikimet e rëndësishme të COVID-19 për sa i përket vonesave në prodhim dhe aktiviteteve të tjera të biznesit, humbjes së shitjeve vendore dhe ndërkombëtare, aksesit në fuqi punëtore të kualifikuar, braktisjes së prodhimit të produkteve dhe shërbimeve të reja dhe aktiviteteve inovative, dhe humbjes së furnizimit të linjave të vendosura. Shumica e firmave kanë vuarjtur pothuajse të gjitha këto efekte.

COVID-19 dëmtoi planet e investimit të ndërmarrësve. Në përgjigje të pyetjes "a keni anuluar ndonjë investim të planifikuar në infrastrukturën e kompanisë suaj dhe/ose në prodhim për shkak të COVID-19", 68.7 për qind deklaruan se anuluan planet e tyre fillestare të investimit. Efektet kryesore të rishqyrtimit të planeve të investimeve të kompanive mund të reflektohen në kërkesën e ardhshme për aftësi specifike për të lundruar në periudhën COVID-19 dhe pas COVID-19. Mungesa e njohurive për marrëdhëniet me klientët dhe furnitorët dhe "mungesa e njohurive për strategjitë alternative të marketingut" vlerësohen si pengesa gjatë COVID-19 (shih Tabelën 13).

Figura 12. Ndikimi i COVID-19 në firmat në Kosovë

Si ka ndikuar Covid-19 në organizatën tuaj? (% e kompanive)



SBurimi: Anкета e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021

Tabela 13. Ndikimi i aftësive specifike në mbijetesën e biznesit përmes COVID-19 (%)

Çfarë ndikimi patën shkathtësitë e mëposhtme në mbijetesën e biznesit tuaj gjatë pandemisë Covid-19?	Aspak efekt	Efekt të vogël	Efekt të konsiderueshëm
Mungesa e njohurive të komunikimit dixhital	23.5	45.9	30.6
Mungesa e njohurive të ekipeve të biznesit virtual	29.3	37.8	32.9
Mungesa e njohjes së strategjive alternative të marketingut	25.6	36.6	37.8
Mungesa e njohurive për marrëdhëniet me klientët dhe furnitorët	19.6	35.9	44.6

Burimi: Anкета e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

Nga ana tjetër, aftësitë dhe njohuritë si menaxhimi i ndryshimit dhe kreativiteti, aftësitë e komunikimit dhe menaxhimi dixhital i klientëve dhe furnizuesve do të bëheshin thelbësore në periudhën pas Covid-19 (të trija u konsideruan thelbësore nga më shumë se 70% e të anketuarve; shih Tabelën 14). Disa nga këto aftësi mund të zhvillohen me ndërhyrje më të shpejta si trajnime dhe seminare të zhvillimit profesional, të cilat kompanitë mund t'i organizojnë, ose nga masa aktive të tregut të punës, si ngritja e aftësive dhe ritrajnimi i punonjësve për t'i përshtatur ata me ndryshimin e kërkesës për aftësi të reja të nevojshme në periudha pas COVID-19.

Tabela 14. Aftësitë dhe njohuritë që do të bëheshin thelbësore në periudhën pas Covid-19 (% e kompanive)

Sa të rëndësishme do të bëhen aftësitë dhe njohuritë e mëposhtme thelbësore në periudhën pas Covid-19?	Aspak	Pak	Në mënyrë të konsiderueshme
Aftësitë e biznesit dixhital	8.2	22.4	69.4
Aftësi virtuale të punës në një ekip virtual	9.8	25.6	64.6
Aftësi komunikimi	3.4	24.1	72.4
Menaxhimi i ndryshimit dhe kreativitetit	3.5	16.3	80.2
Menaxhimi dixhital i klientëve dhe furnizuesve	10.5	17.4	72.1

Burimi: Anketa e Barometrit të Shkathtësive në Kosovë 2021.

5. Konkluzioni dhe Rekomandimet e Politikave

Gjetjet e këtij studimi nxjerrin në pah praninë e kërkesës së tepërt (vendeve të lira) për profesione të caktuara tani dhe në të ardhmen. Gjetjet sugjerojnë se profesionet më të kërkuara janë menaxherët, teknikët dhe profesionistët e tjerë, të ndjekur nga punëtorët e zanateve dhe tregtisë së ngjashme, si dhe operatorët dhe montuesit e impianteve dhe makinerive. Anketa tregon gjithashtu se ndërmarrësitë në Kosovë e kanë të vështirë të gjejnë staf në këto profesione: punëtorë të kualifikuar në bujqësi, pylltari dhe peshkim, teknikë dhe profesionistë të tjerë, të ndjekur nga profesionistët. Për sa i përket rritjes së pritshme të numrit të të punësuarve në profesione të ndryshme deri në vitin 2025, gjetjet tregojnë se tre profesionet kryesore me rritjen më të lartë të pritshme në të ardhmen janë: teknikët dhe profesionistët e asociuar, zyrtarët dhe menaxherët e lartë dhe, pa pritur, profesionet elementare.

Të diplomuarve që hyjnë në tregun e punës u duhet pak kohë për të arritur performancë të kënaqshme dhe për t'u bërë punonjës produktivë. Koha mesatare e nevojshme për punonjësit e rinj për të arritur performancë të kënaqshme është 7.8 muaj në përpunimin e drurit, 7.3 muaj në përpunimin e metaleve dhe pajisjet elektrike dhe 6.7 muaj në teknologjinë e informacionit. Kjo periudhë është më e shkurtër në sektorë të tjerë si prodhimtaria, ndërtimi, bujqësia dhe financat dhe sigurimet.

Për më tepër, ndërmarrësitë gjithashtu përballen me sfida në gjetjen e punonjësve me aftësi horizontale si kreativiteti, aftësitë ndërmarrëse dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve.

Bazuar në gjetjet e mësipërme, ofrohen rekomandimet e mëposhtme:

- Papunësia e lartë dhe rritja e ngadaltë ekonomike në Kosovë mund të adresohen me masa politike që synojnë përpunimin e aftësive të fuqisë punëtore me ato të kërkuara nga ekonomia e tregut. Kjo do të çonte në punësim më të qëndrueshëm dhe do të rriste dinamizmin e sektorit privat dhe ekonomisë kombëtare.
- Reduktimi i mospërputhjes së aftësive do të kërkonte bashkëpunimin e palëve të ndryshme të interesit. Palët e interesit përgjegjëse për hartimin e politikave duhet të bashkëpunojnë më ngushtë me sektorin privat dhe institucionet e arsimit dhe trajnimit për të adresuar mospërputhjet e shkathtësive. Një bashkëpunim i tillë do të bënte të mundur ngushtimin e hendekut midis njohurive dhe aftësive të krijuara

përmes arsimit dhe trajnimit formal dhe aftësive të kërkuara nga sektori privat.

- Politikëbërësit duhet të trajtojnë kualifikimet dhe mospërputhjen e aftësive veçanërisht midis të rinjve dhe grave. Përqindja e lartë e NEET në mesin e të rinjve do të thotë që shkollat duhet t'i inkurajojnë të rinjtë që të marrin trajnime për profesionet me mungesë përmes institucioneve të AAP-së dhe të fitojnë aftësi që janë në përputhje me nevojat aktuale dhe të ardhshme të sektorit privat. Përtej arsimit formal të ofruar nga shkollat, duhet të ofrohen mundësi trajnimi për të rinjtë dhe punëkërkuarët në mënyrë që të zvogëlohet hendeku i aftësive në Kosovë. Kjo do t'i ndihmonte të rinjtë të bëjnë një tranzicion më të shpejtë dhe me kosto më efektive në kushtet e ardhshme të tregut të punës. Për shembull, programe trajnimi më të shkurtra të certifikuar që përfshijnë sisteme të dyfishta mund të ofrohen si një komponent i masave aktive të politikës së tregut të punës.
- Zhvillimi i bashkëpunimit të ngushtë dhe më të strukturuar me sektorin privat dhe me punonjësit për të adresuar dhe promovuar rëndësinë e të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe përmirësimin e aftësive. Ekziston një nevojë urgjente për lidhjen e punëdhënësve, punëtorëve, institucioneve arsimore dhe trajnuese dhe studentëve për të promovuar një sistem të dyfishtë të trajnimit dhe praktikave të bazuara në shkollë. Bashkëpunimi mund të marrë formë të ndryshme, duke filluar nga partneriteti publiko-private që përfshijnë financimin e përbashkët dhe përgjegjësitë e menaxhimit deri të sigurimi i teknologjisë dhe pajisjeve, vlerësimi i nevojave për aftësi, mentorimi dhe këshillat për karrierën, partneriteti rreth reformës curriculare dhe mësimi i bazuar në punë.⁴² Në të vërtetë, intervistat cilësore me menaxherët e kompanive të anketuara tregojnë se disa nga këto përvoja bashkëpunuese tashmë ekzistojnë, por nevojitet një bashkëpunim më i strukturuar ndërmjet këtyre palëve të interesuara.
- Përmirësimi i kurrikulave në institucionet e AAP-së dhe sigurimi që të gjithë personat e papunë të përfshihen në një formë të arsimit teknik dhe profesional. Në veçanti duhet të përfshihen personat e papunë që janë të pakualifikuar dhe punojnë në punë me aftësi të ulëta (shpesh nga pakica të caktuara etnike).
- Përsa i përket aftësive të përgjithshme horizontale, gjetjet theksojnë rëndësinë e përfshirjes së këtyre aftësive në çdo kurrikul dhe program trajnimi, duke siguruar që të diplomuarit të kenë kreativitetin dhe aftësitë e nevojshme ndërmarrëse, aftësitë e punës në ekip, shkathtësinë manuale, zgjidhjen e problemeve dhe aftësi

42. Këto janë të ngjashme me përfundimet e Dunbar, M. (2013). *Angazhimi i sektorit privat në zhvillimin e aftësive, Këshillimin e Shëndetit dhe Arsimit dhe Ekipin e Burimeve*, <https://www.educationinnovations.org/>

të tjera. Shumica e firmave të anketuara konsiderojnë se aftësitë e përmendura më sipër janë gjithnjë e më kritike për funksionimin dhe rritjen e tyre. Intervistat cilësore me punëdhënësit zbuluan gjithashtu se këto aftësi janë thelbësore pasi ato konsumojnë shumë nga koha menaxheriale për të udhëhequr punonjësit dhe për të kompensuar nivelin e tyre të ulët të vetë-iniciativës dhe kreativitetit.

- COVID-19 ka ndryshuar kërkesën për shkathtësi duke krijuar nevojën për aftësi dixhitale dhe TIK dhe përshtatje me mjedisin e ri të punës dhe kushtet e biznesit në të gjithë botën. Aftësitë dhe njohuritë që do të bëhen thelbësore në periudhën pas Covid-19 janë menaxhimi i ndryshimit dhe kreativitetit, aftësitë e komunikimit dhe menaxhimi dixhital i klientëve dhe furnizuesve. Disa nga këto aftësi mund të zhvillohen me ndërhyrje më të shpejta, siç janë trajnimet dhe seminarët e zhvillimit profesional. Çdo masë aktive e politikës së tregut të punës e krijuar për të riedukuar dhe rikualifikuar punonjësit ose të papunët duhet të përafrohet me ndryshimin e kërkesës për aftësi për shkak të COVID-19.
- Duke u lidhur me sektorët prioritarë të identifikuar nga ALLED2, hulumtimi zbulon se shumica e vendeve të lira dhe punëve të kërkuara janë për teknikë të inxhinierisë mekanike dhe elektrike në kuadër të kategorisë së kualifikimit teknik pas të mesëm dhe operatorë makinerish, montues, teknikë bujqësor dhe përpunues ushqimor brenda kategorisë së kualifikimit të nivelit të mesëm dhe pas të mesëm. Këto gjetje sugjerojnë që përpjekjet për politikëbërje duhet të fokusohen më shumë në mbështetjen për shkollat inxhinierike dhe teknike në nivelet e mesme dhe të larta. Ndihma e këtyre shkollave për të përafuar programet e tyre të studimit, metodat e mësimdhënies dhe infrastrukturën me nevojat e sektorit privat është thelbësore për përshtatjen e aftësive, krijimin e vendeve të punës dhe rritjen e sektorit privat.
- Qeveria duhet të ofrojë stimuj financiarë dhe të tjerë për të inkurajuar punëdhënësit që të trajnojnë punonjësit vazhdimisht sipas kërkesave të reja të tregut dhe, si rezultat, të sigurojë një sektor privat më të qëndrueshëm. Kjo është e rëndësishme duke marrë parasysh ndryshimet në tregun e punës pas pandemisë COVID-19, kur kërkesa e tregut për aftësi ndryshoi ndjeshëm. Prandaj, mbështetja e punëdhënësve për të adoptuar lloje më të avancuara të trajnimit është me rëndësi vendimtare.
- Një fushë e rëndësishme e fokusit të politikave duhet të jetë reduktimi i hendekut të informacionit në lidhje me nevojat e tregut të punës dhe kërkesat e ardhshme nga punëdhënësit. Shpesh, vendimet për zgjedhjen e karrierës merren ad hoc dhe pa informacion të duhur. Informacioni që rezulton nga ky studim i Barometrit të Shkathtësive duhet t'u vihet në dispozicion aktorëve të ndryshëm, veçanërisht të rinjve, prindërve dhe oficerëve të orientimit të karrierës, për t'u mundësuar atyre

të marrin vendime të informuara për karrierën e tyre të ardhshme, gjë që mund të ndikojë ndjeshëm në punësimin e atyre që braktisin shkollën. Kështu, forcimi i Sistemit të Integruar Informativ të Tregut të Punës të Kosovës i mbështetur nga projekti ALLED2 mund të ofrojë mundësi të jashtëzakonshme për të ofruar informacion në kohë dhe të nevojshme për të bërë zgjedhje të informuara për të rinjtë dhe politikëbërësit. Për këtë qëllim, qendrat e karrierës në shkolla dhe komuna mund t'i ndihmojnë studentët në zgjedhjen e profesionit që plotëson nevojat e tregut të punës.

Edicioni i ardhshëm i Barometrit të Shkathtësive duhet të përdorë një mostër më të madhe (që përfaqëson të gjithë sektorët e ekonomisë ose ndonjë sektor prioritar) dhe të inkorporojë anën e ofertës (anketat gjurmuese dhe të diplomuar, barometri i tregut të punës në Kosovë dhe ndoshta një anketë e institucioneve të AAP-së). Studimet e ardhshme duhet të përdorin modele më të avancuara ekonometrike për të përmirësuar parashikimin për rritjen e ardhshme të punësimit sipas profesioneve. Së fundi, edicioni i ardhshëm i Barometrit të Shkathtësive në Kosovë duhet të integrohet në platformën dixhitale të OEK AAP për të shpërndarë gjetjet në shoqërinë më të gjerë.

Referencat

ADA 2018. Udhëzues përdoruesi për zbatimin e anketës së kompetencave të punëdhënësve. Agjencia Austriake për Zhvillim dhe Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë.

ALLED 2015. 'Vlerësimi i tregut të punës – Kosovë 2015.' Prishtinë: Agjencia Austriake për Zhvillim.

Austrian Skills Barometer AMS-Qualifikations-Barometer (Public Employment Service Austria's Skills Barometer) <https://3s.co.at/en/references/ams-qualifikations-barometer-public-employment-service-austrias-skills-barometer/>.

CENTRAL BANK OF THE REPUBLIC OF KOSOVO (2020). Annual Report. Available at: https://bqk-kos.org/wp-content/uploads/2021/07/CBK_AR_2020.pdf.

Cojocar, A. 2017. 'Jobs Diagnostics Kosovo.' Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

Dunbar, M. (2013). Engaging the private sector in skills development, Health & Education Advice and Resource Team, <https://www.educationinnovations.org/>

EFT-European Training Foundation Policies for Human Capital Development in Kosovo; An ETF Torino Process assessment, 2020. Available at: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/kosovo-2020?page=3&pid=845afbd0-c4c4-44ca-b2f9-dde3aae73c6d>.

EU 2019. 'Commission Staff Working Document Kosovo* 2019 Report.' Brussels: European Commission.

GAP, 2020 'Ndikimi i pandemisë COVID-19 në tregun e punës'.

GoK 2016. 'Kosovo Economic Reform Programme 2017-2019.' Prishtina: Government of Kosovo.

GoK 2019. 'Economic Reform Programme 2019-2021.' Prishtine: Government of Kosovo.

Hapçiu, V. 2017 'Skills Gap Analysis.' Prishtina: AmCham/ Enhancing Youth Employment Project.

ILO (2015) Guidance Note: Anticipating and matching skills and jobs. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf.

ILO (2020). International Labour Organization, 'COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment'.

ILO 2018. 'Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment ' Paper presented at 20th International Conference of Labour Statisticians

ILO/CEDEFOP/ETF/OECD (2017), Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation, ILO, Geneva; available at https://edmsp1.ilo.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_208019.

IN-COMM (2021) Training barometer 2021 <https://in-comm.co.uk/wp-content/uploads/2021/02/e4154-in-comm-Barometerweb-1.pdf> .

Institute for Market Economics (2018). Skills Mismatches– An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses. The European Economic and Social Committee (EESC). Available at: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/skills-mismatches-impediment-competitiveness-eu-businesses#related-content>.

Institute for Market Economics (2018). Skills Mismatches– An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses. The European Economic and Social Committee (EESC). Available at: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/skills-mismatches-impediment-competitiveness-eu-businesses#related-content>.

International Labour Organization “Supplementary notes on skills mismatch” Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/genericdocument/wcms_735524.pdf.

International Labour Organization. “Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries,” International Labour Office–Geneva:ILO,2019.Link:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf.

KAS 2018. ‘Labour Force Survey in Kosovo.’ Prishtina: The Kosovo Agency of Statistics (KAS).

KEA 2019. ‘Labour and Employment in Kosovo.’ Prishtina: Kosovo Employment Agency

Kosovo Progress Report 2020; Available at: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/kosovo_report_2020.pdf.

Krasniqi, B, Reçica, F, and Bajrami, F. (2020) COVID-19 Pandemic Impact on Employment in Kosovo* Research Report, Regional Cooperation Council, Sarajevo.

Krasniqi, B. A. 2012. Entrepreneurship and small business development in Kosovo. Nova Science Publishers.

KRASNIQI, B. A., KRYEZIU, L., BAĞIŞ, M., KURUTKAN, M. N., & IDRIZI, S. (2021). COVID-19 and SMEs in Kosovo: Assessing effect and policy preferences. Journal of Developmental Entrepreneurship, 2150005.

Martin, John P. (2018) : Skills for the 21st century: Findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills, IZA Policy Paper, No. 138, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

MCC 2017. 'Kosovo - Labor Force & Time Use Survey.' Prishtina: Millennium Challenge Corporation - MCC.

McGuinness, S., K. Pouliakas and P. Redmond (2017), "How Useful is the Concept of Skills Mismatch?", International Labour Organization, Geneva.

OECD (2017), Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators, OECD Publishing, Paris.

OECD 2016. 'Bridging Skills Gaps in South East Europe: The case of the food and beverage processing sector.' Paris.

OECD/EU/EBRD/ETF/SEECEL 2019. SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2019: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe. Paris: OECD Publishing.

OECD/ILO (2018), Approaches to anticipating skills for the future of work: Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group, Geneva.

Skills Panorama (CEDEFOP): <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Ulster University Economic Policy Centre, (2019), Northern Ireland Skills Barometer, July. In 2021 https://www.ulster.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0007/73528/Skills-Barometer-Final-Full-Report.pdf .

UNDP 2016. 'Skills needs assessment: Identifying employers' needs in six economic sectors in Kosovo.' Prishtina: UNDP.

WEF (2014) . Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Global Agenda Council on Employment at the World Economic Forum (WEF), 2014.

World Bank (2020). 'The Global Economic Outlook during the COVID-19 Pandemic: A Changed World'. The World Bank.

E ARDHMJA
është
NË SHKOLLAT
TONA SOT

ISBN 978-9951-8990-7-9



9 789951 899079